

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Emily Fontoura Ramos

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Capão da Canoa

2022

Emily Fontoura Ramos

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – Campus Capão da Canoa, como condição para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Maurício Antonacci Krieger.

Capão da Canoa

2022

Para a minha família, por todo o apoio fornecido no decorrer da graduação, por acreditarem no meu sonho e, principalmente, por me ajudar a fazer ele se concretizar. Sou e serei eternamente grata.

RESUMO

A possibilidade da cumulação do adicional de insalubridade, o qual é um direito constitucional trabalhista, que visa proteger a integridade do trabalhador, assegurando ao indivíduo melhores condições de trabalho visando proteger a sua saúde concomitante com o adicional de periculosidade, sendo este configurado em situações em que o empregado labora em um ambiente em que lhe é imposto um risco a sua vida é um assunto que somente ao realizar uma análise a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª, 2ª 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 12ª e 19ª Região, bem como do Tribunal Superior do Trabalho, que é possível identificar não haver, ainda, um entendimento unânime, visto que, conforme será demonstrado neste trabalho, alguns juristas defendem a possibilidade da acumulação dos respectivos adicionais embora outros reforçam a tese de que o empregado deve escolher o adicional que lhe for mais favorável ainda que este esteja exposto em seu local de trabalho ao agente insalubre e perigoso, ou seja, reforçando a impossibilidade da acumulação.

Palavra-chave: Acumulo de adicionais. Periculosidade. Risco de vida. Insalubridade. Equipamentos de proteção.

ABSTRACT

The possibility of cumulating the unhealthy work premium, which is a constitutional labor right, which aims to protect the integrity of the worker, ensuring the individual better working conditions in order to protect their health concomitantly with the hazardous premium, which is configured in situations in which that the employee works in an environment in which his life is put at risk is a matter that only when carrying out an analysis of the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 1st, 2nd, 3rd, 4th, 5th, 7th, 9th, 12th and 19th Region, as well as the Superior Labor Court, it is possible identify that there is still no unanimous understanding, since, as will be demonstrated in this work, some jurists defend the possibility of accumulating the respective additional, while others reinforce the thesis that the employee must choose the additional that is more favorable to him even if this is exposed in his workplace to the unhealthy and dangerous agent, that is, reinforcing the impossibility of accumulation.

Palavra-chave: Accumulation of extras. dangerousness. Life risk. unsanitary. Protective equipment.

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
SDI-I	Subseção de Dissídios Individuais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
OJ	Orientação Jurisprudencial
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SESM	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	O DIREITO DO TRABALHO E AS CONQUISTAS HISTÓRICAS	09
2.1	Breve histórico do Direito do Trabalho.....	11
2.2	Princípio da proteção e princípios do Direito do Trabalho	14
2.3	Saúde no ambiente laboral.....	18
3	DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	23
3.1	Caracterização da insalubridade.....	26
3.2	Adicional de insalubridade e base de cálculo.....	28
3.3	Caracterização da periculosidade	30
3.4	Adicional de periculosidade e base de cálculo.....	36
4	DA (IM)POSSIBILIDADE DE ACÚMULO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	39
4.1	Os reflexos dos adicionais no contrato de trabalho.....	43
4.2	O fato gerador e os motivos pela cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade	44
4.3	Análise da jurisprudência trabalhista	46
5	CONCLUSÃO.....	51
	REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

A presente monográfica aborda a (im)possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade após uma minuciosa análise do entendimento atual da jurisprudência trabalhista ao enfrentar os casos em que é postulado o recebimento de ambos os adicionais, concomitantemente.

Ainda, será ressaltado de forma explicativa a atual base de cálculo que vem sendo utilizada quando o empregado opta pelo recebimento dos adicionais, sendo extremamente importante saber o trabalhador sobre o que deverá incidir o referido adicional, seja por caracterizado o ambiente insalubre ou perigoso.

O objetivo desta trabalho, de modo geral será a realização de uma análise para verificar se há ou não a possibilidade do empregado optar pela cumulação do adicional de insalubridade juntamente com o de periculosidade, diante da existência de contradição entre os juristas sobre como se dá esse procedimento, sendo que também será realizada uma minuciosa análise aos artigos que dispõe na CLT sobre os respectivos adicionais e sua cumulação.

Os empregados, muitas vezes, são obrigados a realizar sua atividade laboral em locais precários, com pouca infraestrutura ou então em um determinado local em que não lhe é atribuído a devida segurança, casos em que acaba correndo risco de vida, assim, será possível o empregado optar pela cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade?

Pois bem, para realização deste trabalho, será utilizado como técnica de pesquisa a consulta em livros, sites do âmbito jurídico e jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 12ª e 19ª Região, bem como do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, no primeiro capítulo será feito um saneamento sobre um breve histórico do Direito do Trabalho, sendo abordado no referido capítulo os diversos marcos que foram relevantes para formalizar os direitos trabalhistas que existem hoje. Será realizada uma apresentação dos princípios da proteção e princípios do direito do trabalho, sendo ressaltado alguns dos principais princípios em prol do trabalhador. Ainda, será feita referência a saúde no ambiente laboral, visto que necessário ressaltar a importância da segurança e o bem estar no trabalho, bem como da responsabilidade da empresa em fornecer os equipamentos necessários para o exercício da atividade de trabalho, de acordo com a necessidade.

No segundo capítulo foi demonstrado inicialmente a importância dos adicionais, de um modo geral, em um contrato de trabalho, sendo que restou salientado acerca do caráter indenizatório que os adicionais possuem e sua natureza salarial, sendo logo em seguida demonstrada as características referentes a insalubridade e periculosidade, com ressalvas aos arts. 189 e 193 da CLT. Ainda, neste mesmo capítulo foi abordado sobre o adicional de insalubridade e sua base de cálculo, que poderá ser classificada com base em grau máximo, médio ou mínimo, salientando também sobre a realização da perícia pelo profissional responsável para consignar a caracterização (ou não) da insalubridade. Foi ressaltado também sobre a incidência da insalubridade junto ao contrato de trabalho e índice atualmente utilizado para fins de cálculo. Em relação a periculosidade, restou demonstrado a sua caracterização mediante exemplos de casos em que caracterizada a atividade periculosa, sendo também ressaltada a respectiva base de cálculo, bem como como se dá a sua incidência no contrato de trabalho.

No terceiro capítulo será, finalmente, abordado sobre a (im)possibilidade de acúmulo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como será demonstrado os reflexos dos respectivos adicionais no contrato de trabalho, o fato gerador e os motivos pelo qual os empregados postulam pela cumulação dos adicionais e, por fim, uma análise da jurisprudência trabalhista para fins de conclusão do respectivo trabalho sobre o atual entendimento dos juristas acerca da respectiva cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Por fim, entende-se que o presente tema está ainda em discussão e, portanto, a escolha do referido tema se dá pela necessidade de esclarecer e sanar o motivo dessa contradição entre os juristas ao deparar-se com uma situação em que postulado o recebimento de ambos os adicionais, com o objetivo de contribuir de alguma forma para a academia com uma visão atual do cenário, bem como auxiliar a sociedade e conscientizar os empregadores e empregados sobre os seus deveres e direitos relacionados a esse ponto específico em um contrato de trabalho.

2 O DIREITO DO TRABALHO E AS CONQUISTAS HISTÓRIAS

Inicialmente, sabe-se que atualmente é previsto em nossa Constituição Federal todos os direitos trabalhistas que o empregado possui, bem como os quais são pertencentes ao empregador, contudo, é importante salientar a importância do contexto histórico e suas modificações ocorridas até o atual momento, considerando que extremamente importantes para a formação do entendimento hoje adotado para formação e reformulação, quando necessário, desta legislação específica.

Ainda, sabe-se que o direito do trabalho é um ramo que regula de fato as relações trabalhistas entre empregado e empregador, com base nos princípios, normas e fontes estabelecidas com base nas leis trabalhistas.

Importante salientar que este ramo se trata de uma ciência independente/autônoma em relação as demais, considerando que este tem suas próprias leis, doutrinas, jurisprudência e justiça trabalhista, assim, tais características contribuem para um aspecto próprio e único ao direito do trabalho, havendo a possibilidade de ser compreendido com uma análise de tudo o que o engloba, tendo em vista as suas classificações, conforme reforça Lenza (2021, p. 88).

Em relação as classificações, verifica-se que entre suas tantas denominações, uma de suas especificidades é de que o direito do trabalho possui uma natureza jurídica de direito público, uma vez que há expressamente uma relação entre as pessoas. Nesta senda, observa-se também a existência do direito privado, considerando a relação de trabalho se dá através da composição de um contrato de trabalho que é estabelecido entre empregado e empregador.

Ademais, o direito do trabalho possui autonomia, como anteriormente referido, pois é capaz de possuir autonomia doutrinária, didática, jurisdicional e legal, além de compreender relações diretas com os outros ramos do direito, bem como à outras ciências.

A respeito do tema, Martinez (2020, p. 109) conceitua:

A despeito da incontestável autonomia, o direito do trabalho não pode ser apreciado como uma disciplina jurídica isolada ou absolutamente desvinculada de outras tantas existentes. A interdependência é uma regra no mundo científico. Observem-se, por conta disso, as relações estabelecidas entre o direito do trabalho e outras disciplinas, jurídicas e não jurídicas.

Ainda, em relação as conquistas históricas oriundas do direito do trabalho, é

importante salientar a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que esta é uma lei a ser aplicada a todos os empregados.

Cabe ressaltar que a CLT é atualizada diante dos acontecimentos que ocorrem na sociedade, assim, observa-se que a lei sofreu alterações acerca do teletrabalho, por exemplo, além de outras alterações pertinentes, em razão da pandemia da COVID-19 que iniciou em março de 2020, adaptando a Consolidação das Leis do Trabalho diante do atual estado pandêmico, ou seja, de fato a sociedade possui os seus direitos assegurados pela legislação.

Assim, por conta dessas mudanças, bem como a adequação da lei na atual realidade, denota-se a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social conforme art. 13 da CLT, o qual de fato passou a ser regularizada, diante da obrigatoriedade para o exercício de qualquer emprego conforme explica Almeida (2015, p. 146).

Em relação à Carteira de Trabalho e Previdência Social, Almeida (2015, p. 228) acentua:

A denominada Carteira de Trabalho e Previdência Social é, inquestionavelmente, documento de suma importância para a configuração da relação de emprego e qualificação profissional do obreiro, muito embora as anotações nela levadas a efeito gerem presunção meramente juris tantum e, portanto, relativas, elidíveis, por isso mesmo, por prova em contrário, como enfatiza a Súmula 12 do TST.

Ainda, em relação às conquistas do direito do trabalho, verifica-se que é previsto no art. 9º da Constituição Federal¹ ao trabalhador o direito à greve, de forma que fica assegurado ao empregado a reivindicação dos seus direitos, a qual admite a possibilidade de melhores condições de trabalho, cobrando da respectiva empresa que o emprega a garantia dos seus direitos.

Outra conquista importante é a fixação do salário mínimo, que obtém reajuste todos os anos, de modo que também é assegurado na nossa Constituição Federal no art. 7º, inciso IV como um direito fundamental, cumulado com a previsão do art. 3º da CLT, que dispõe sobre os requisitos para configurar uma relação de trabalho entre empregado e empregador.

Em relação ao salário mínimo, sabe-se que este deve satisfazer as necessidades

¹ Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

básicas do trabalhador e sua família, de modo que ele deve ter valor suficiente para subsistência e necessidades fundamentais do ser humanos, tais como moradia, alimentação, saúde, transporte, educação e demais do indivíduo, consoante esclarece Leite (2021, p. 1.387) este conceito.

Por fim, outra grande conquista a ser citada é a fixação de uma carga horária de trabalho justa, e esta foi uma conquista muito importante para os trabalhadores que buscavam a redução da jornada laboral, assim, no dia 1º de maio de 1886, foram as ruas de Chicago, nos Estados Unidos, cerca de quinhentos mil operários exigindo a redução da jornada de trabalho para oito horas.

Quanto ao fato narrado, Martinez (2012, p. 289) ressalta este marco e conquista histórica:

A repressão policial, desproporcional ao agravo, feriu e matou dezenas de manifestantes. O evento tornou-se um símbolo da luta obreira. Em 1889, em Paris, o Congresso Operário Internacional decretou o dia 1º de maio como o Dia Internacional dos Trabalhadores. A repercussão das lutas em torno da redução da jornada de trabalho foi tão significativa que em 1890 justamente o governo norte americano foi o primeiro a declarar a jornada limitada às pretendidas oito horas.

Portanto, verifica-se que diversas conquistas históricas foram alcançadas com o passar dos anos em relação aos direitos trabalhistas, bem como é importante salientar que a grande maioria das conquistas foram impulsionadas por momentos de tensão entre trabalhadores e governantes, diante dos direitos trabalhistas que estes buscavam.

2.1 Breve histórico do Direito do Trabalho

O trabalho de uma maneira geral é uma atividade desenvolvida pelo indivíduo para prover o seu sustento, ocorrendo, no entanto, mudanças constantes, sendo estas sucedidas por meio de uma divisão entre um período denominado pré-histórico e período histórico, passando sobre uma constante evolução durante este lapso temporal, conforme as condições históricas que vigoraram à época.

Assim, sabe-se que existem diversos marcos históricos fundamentais para o desenvolvimento da relação trabalhista hoje conhecida pela grande maioria das pessoas. Sendo que, em um breve resumo, é possível verificar no âmbito do direito do trabalho internacional a divisão que ficou conhecida como período pré-histórico e

histórico.

O período pré-histórico é marcado pela escravidão, servidão e a posteriormente vinculação destes às corporações, enquanto que no período histórico ocorreram as três principais causas que influenciaram diretamente na evolução do direito do trabalho, sendo elas a revolução industrial, bem como a transformação do Estado Liberal em Estado Social e a implementação de um sistema jurídico que buscava a proteção do trabalhador, ou seja, essas três causas tocam diretamente no ponto econômico, político e jurídico da história do direito do trabalho.

Ocorreram também neste período a criação das primeiras leis trabalhistas, assim, o qual deu-se primeiramente quanto à forma: constitucionais e ordinárias. Ainda, foram regulamentadas as leis relacionadas à matéria que, naquela época, falava-se sobre a proteção aos menores de idade e às mulheres.

Assim, somente em 1917 foram agregados os primeiros direitos trabalhistas à Constituição, iniciando pelo México, conforme exposto por Leite (2022, p. 55).

Após, foi criada por diversos países, inclusive o Brasil, a Organização Internacional do Trabalho – OIT que promove, até os dias de hoje, oportunidades de acesso aos trabalhadores a um ambiente produtivo e em condições de segurança e dignidade, trazendo, portanto, proteção ao trabalhador.

Vê-se, pois, que a competência da Organização Internacional do Trabalho não se restringe a questões específicas do direito do trabalho e da previdência social, já que lhe cabe, entre outras atribuições, fomentar a plenitude do emprego e a elevação de níveis de vida; a formação profissional e a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais, a proteção à infância e à maternidade e a promoção de alimentos, cultura, habitação, recreação; colaborar com os demais organismos internacionais visando à melhoria da saúde, ao aperfeiçoamento da educação, enfim, à promoção do bem-estar a todos os povos. (LEITE, 2022, p. 1.630)

No entanto, primordialmente, verifica-se que no Brasil a questão social, bem como os direitos do empregado só configurou após a Revolução de 1930, no governo de Getúlio Vargas, Presidente da República àquela época.

Contudo, é importante salientar um breve relato histórico até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho conhecida atualmente.

Quanto ao ponto, em que pese a Constituição Imperial (1824) e a Constituição Republicana (1891), verifica-se que ambas não trazem qualquer legislação ou disciplina de uma possível relação entre capital e trabalho, considerando que esta época a escravidão era o único regime utilizado, contudo, reforça Amador Paes de

Almeida (2015, p. 45) que a única menção realizada pela Constituição Imperial (art. 179, §24) declarava que nenhum gênero de trabalho podia ser proibido.

Posteriormente, em relação a escravidão, verifica-se que esta não alterou com a Proclamação da República e a promulgação da Constituição em 1891, não havendo qualquer menção ou capítulo em relação às questões sociais do trabalhador, contudo, em que pese não existir uma legislação específica quanto ao ponto, haviam iniciativas de parlamentares, ainda que de forma apartada.

Não se pode, contudo, olvidar iniciativas isoladas de parlamentares, que lograram a aprovação de leis ordinárias reguladoras de direitos trabalhistas, como, por exemplo, as férias anuais concedidas aos funcionários da Estrada de Ferro Central do Brasil, em 1889, ou, ainda, a Lei n. 1.637, de 5-1-1907, criando, no Brasil, a primeira lei sindical rural (o País era essencialmente agrícola). (ALMEIDA, 2015, p.45)

No entanto, com o governo de Getúlio Vargas denota-se que foi quando iniciou uma tentativa de criação de uma disciplina trabalhista com o intuito de melhorias e uma visão, ainda que tímida, dos direitos do trabalhador.

O mandato de Vargas foi responsável por ser o governo motivador e pioneiro dos direitos que hoje são previstos em nossa Constituição Federal, considerando que com a criação do Ministério do Trabalho, deu-se início a uma legislação trabalhista, ainda que não plenamente configurada. Contudo, após a elaboração do referido Ministério e que de fato foram criadas outras normativas com o intuito de resguardar a questão social.

Somente a partir de 1930, com a mudança da maneira de encarar a questão social, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo, e inúmeras leis foram elaboradas, entre as quais destacamos o Decreto n. 19.671--A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulava a sindicalização, e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacaram--se o Decreto n. 24.594, de 12 de julho de 1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical, e o Decreto--lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que regulava a associação profissional ou sindical." (ROMAR, 2021, p.55)

Posteriormente, após tal fato e precisamente em 1942 foram nomeados por Getúlio Vargas dez membros no referido Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para elaborar um anteprojeto do que seria a Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social.

Assim, em 1º de maio de 1943, fora aprovada por meio do Decreto-lei 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943 e, portanto, pode-se afirmar que “a CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.” (LEITE, 2020, p. 53).

Por fim, denota-se que em nossa história ocorreram, além dos citados a cima, diversos marcos históricos até a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho que unificou a legislação trabalhista conhecida atualmente, sendo todos extremamente importantes para a construção dos direitos trabalhistas assegurados nos dias de hoje.

2.2 Princípio da proteção e princípios do Direito do Trabalho

Sabe-se que no direito do trabalho é de suma importância, além da legislação que rege todo o ordenamento jurídico dentro das relações trabalhistas, a proteção deste trabalhador, considerando que trata-se do indivíduo que vai sofrer, de certa forma, as consequências, bem como também é quem vai poder usufruir de todos os seus direitos.

Portanto, é importante salientar a existência do princípio da proteção, uma vez que este procura proteger o trabalhador, mas também tem como intuito estabelecer uma relação entre o empregado e o empregador de igualdade, ao menos no âmbito jurídico.

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. (LEITE, 2022, p.277)

Assim, diante desta narrativa, denota-se que o princípio da proteção pode ser elencado pelos três seguintes princípios protetores que são caracterizados como regra para aplicação, sendo eles: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica

Inicialmente, em relação ao princípio do *in dubio pro operário*, verifica-se que este é aplicado quando, por exemplo, o trabalhador se encontra em uma situação em

que há somente uma norma em prol daquele indivíduo e esta norma detém vários sentidos, assim, cabe ao juiz, em sua posição, optar pelo entendimento que seja mais favorável ao trabalhador.

No entanto, em relação à norma mais favorável, entende-se que nas situações em que há mais de uma norma que pode ser aplicado ao caso, em que pese não ser o que elencados como critérios clássicos da hierarquia de normas, deve-se escolher a norma que seja mais favorável ao empregado, havendo inclusive três teorias que justificam, de certa forma, o critério de aplicação deste princípio protetor.

De tal arte, se uma norma estabeleça um direito mínimo e outra maximizar tal direito ao trabalhador, esta última será a aplicável. Exemplificando: se a Constituição diz que o adicional de hora extra será de, no mínimo, cinquenta por cento (art. 7º, XVI) e a Convenção Coletiva de Trabalho fixa tal adicional em cem por cento, será esta a norma trabalhista aplicável ao caso concreto. (LEITE, 2021, p.261)

Em relação ao ponto, a primeira teoria a ser citada é a da acumulação que visa, resumidamente, verificar as previsões mais favoráveis ao trabalhador, dentro das normas hoje estabelecidas com o objetivo de proteger o empregado, Leite (2022, p. 212) explica a compreensão desta teoria.

Ainda, temos como segunda teoria a do conglobamento que é utilizada em respeito à organização das fontes jurídicas, sendo que a escolha desta se dá após a realização de uma comparação das normas, com a possibilidade de indicar uma norma mais favorável em prol do trabalhador para solucionar os conflitos que eventualmente podem surgir, conforme exposto por Martinez (2020, p. 107). E, como terceira teoria temos a incidibilidade dos institutos, que visa esclarecer que havendo duas ou mais fontes, deve-se levar em consideração todos os institutos do direito do trabalho e não cada um dos seus dispositivos ou cada norma em seu conjunto, possibilitando a combinação das diversas normas existentes na Constituição Federal e CLT, conforme explica Leite (2022, p. 214).

Nesta senda, ainda em relação ao princípio da condição mais benéfica, observa-se que há sempre a busca pela cláusula mais favorável ao empregado cumulado com a norma mais benéfica em que concerne à aplicação da norma trabalhista.

Nesta esteira, Leite (2021, p. 261) ressalta:

Cuida-se de princípio que informa a aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre

direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.

Assim, em prosseguimento e no que diz respeito aos princípios do direito do trabalho, observa-se que este ramo engloba como alguns dos princípios a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, tendo em vista que o empregado não pode renunciar aos seus direitos previstos em lei, tais como férias e 13º salário, por exemplo. Ainda, é importante evidenciar a inalterabilidade contratual *in pejus*, uma vez que a alteração eventual de um contrato de trabalho não poderá ser para pior, com ou sem a anuência do empregado, conforme previamente estabelecido no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme exposto por Leite (2022, p. 415).

No que se refere ao princípio da irredutibilidade salarial denota-se como um princípio muito importante, pois é proibido diminuir o salário do empregado dentro do período em que perdurar o referido contrato de trabalho, assegurando a estabilidade econômica do empregado, no entanto, havendo acordo ou convenção coletiva, a diminuição salarial poderá ser configurada.

A irredutibilidade salarial é um direito assegurado pelo art. 7º, VI, do texto fundamental. Essa vantagem, entretanto, não é absoluta, uma vez que se admite a possibilidade de redução mediante negociação coletiva. A redução por via negocial, entretanto, deve estar motivada por alguma razão de fato ou de direito que vise, ainda que obliquamente, uma melhoria. Não se pode diminuir salário sem que exista uma correlata vantagem coletiva para os trabalhadores. (MARTINEZ, 2020, p.1702)

Ainda, verifica-se a existência do princípio da continuidade da relação de emprego, o qual assegura que o contrato de trabalho deve ter a maior duração possível, pois trata-se de um direito humano e fundamental, sendo aplicável ao caso em que há dúvidas em relação ao tempo de duração do contrato, uma vez que "a continuidade da relação de emprego como princípio do Direito do Trabalho fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar." (ROMAR, 2021, p.110)

Nesta senda, no que diz respeito ao princípio da primazia da realidade é possível auferir que há de prevalecer a realidade em que se encontra atualmente a execução do contrato, ainda que em que pese há controvérsia em relação ao aspecto formas das condições que cabem naquele momento.

Assim, em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica. (ROMAR, 2021, p.113)

Outro exemplo importante de ressaltar sobre o empregado é que, por vezes, em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social consta que recebe mensalmente um valor fixo correspondente ao salário, quando, na realidade, o mesmo trabalha comissionado e recebe o pagamento das referidas comissões fora do valor previsto na CTPS.

Por fim e ainda em atenção à um importantíssimo princípio temos a boa-fé, que basicamente rege ao empregado e o empregador, de modo que na relação contratual de trabalho há os deveres que devem ser cumpridos, bem como há o cumprimento do contrato em que assinado pelo empregado, motivo pela qual há uma situação de via de mão dupla, considerando que o empregador também possui os seus deveres que devem ser cumpridos mediante as obrigações para com o trabalhador. Ainda, ressalta-se que na referida relação possui a existência da boa-fé objetiva e subjetiva.

O princípio da boa-fé, antes limitado a ser princípio geral do direito, atualmente encontra-se positivado expressamente no Código Civil (v. g., arts. 113, 164, 187 e 422), sendo certo que a doutrina reconhece a existência de dois tipos de boa-fé: a objetiva (aspecto ético) e a subjetiva (aspecto psicológico). Assim, por força do art. 8º, § 1º, da CLT, o princípio da boa-fé pode (e deve) ser amplamente aplicado no direito do trabalho. (LEITE, 2022, p.295)

Em atenção à boa-fé objetiva, entende-se que se trata expressamente do comportamento humano, correspondente ao modelo ideal de comportamento em que o indivíduo deve adquirir para relacionar-se com as outras pessoas, de modo que é atua como a norma jurídica destinada ao juiz, no caso concreto, a ser utilizada.

Porquanto, a boa-fé subjetiva faz referência ao aspecto psicológico da conduta do trabalhador ao realizar um negócio jurídico, ou seja, com a aplicação deste princípio torna-se mais simples para interpretação do Magistrado em relação ao negócio jurídico ali estabelecido entre as partes, motivo pela qual aufere a intenção destes na celebração do contrato de trabalho.

2.3 Saúde no ambiente laboral

A segurança e o bem estar são quesitos indispensáveis no ambiente laboral, uma vez que é naquele local que o empregador irá passar a maior parte do seu dia, de modo que é necessário que este esteja sob as melhores condições para elaborar a sua função.

Importante salientar que é de responsabilidade da empresa empregadora oferecer as melhores condições aos empregados, visando a preservação de sua saúde, assim, para dar este referido suporte às empresas foram criadas as áreas de Segurança e Medicina do Trabalho, responsáveis pela saúde do trabalhador dentro do ambiente de trabalho

Quanto à Segurança e Medicina do Trabalho, Martinez (2012, p. 622) ressalta:

Os “órgãos de segurança e saúde do trabalhador” são entidades que integram a estrutura patronal com o propósito de garantir um meio ambiente do trabalho livre de riscos ocupacionais ou, ao menos, minimamente ofensivo. Entre os mencionados organismos estão os “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

Ainda, denota-se que os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) são compostos por profissionais capacitados para tanto. Estes referidos serviços são disciplinados pelas normas elencadas pelo Ministério do Trabalho cumulado com o art. 162 da CLT², de modo que cabe ao empregador a inclusão do referido serviço em sua empresa.

Assim, para que seja configurada a obrigação do empregador em implantar na sua empresa os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho é necessário que os empregados exerçam suas atividades laborais em

² Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

um ambiente com uma significativa gradação de risco, bem como deverá a empresa ter um número considerável empregados no estabelecimento.

Tome-se, por exemplo, a situação das empresas que têm como atividade principal a “fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada ou aglomerada” (grau de risco 4, o mais elevado de todos). Esse empreendimento, desde que possua de 50 a 100 empregados, deverá ter, conforme o quadro II da NR-4, um técnico de segurança do trabalho. (MARTINEZ, 2013, p. 294)

Ainda, verifica-se nesse contexto a existência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável pela prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, ou seja, aquelas doenças que são adquiridas em razão da atividade laborativa, motivo pelo qual cabe a empresa constituir a referida comissão para que previna a integridade a saúde do seu colaborador.

Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da Administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, devem constituí-la, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento. (MARTINEZ, 209, p. 624).

Quanto ao ponto, denota-se que a CIPA é composta por representantes de empregadores e empregados e possui como uma de suas atribuições elaborar projetos com o objetivo de prevenir que o trabalhador exerça suas atividades em locais insalubres, por exemplo, estabelecendo diálogos e atividades em prol do empregado junto ao SESMT.

Nesse sentido, a empresa que possuir em um mesmo Município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração destes com as CIPAs, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho. (MARTINEZ, 2020, p.1.082)

Ainda, ressalta-se que é prevista a exigibilidade da CIPA diante das empresas em que “depende do número de empregados no estabelecimento e, também, do setor econômico em que a empresa atua, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas — CNAE.” (MARTINEZ, 2020, p. 623).

Em relação a saúde no ambiente laboral, destaque-se também, em prol da segurança e integridade do trabalhador, a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), este que está expressamente previsto a sua utilização na Norma

Regulamentador nº 5 (NR-5) e que, salvo algumas circunstâncias, “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento [...]”. (MARTINEZ, 2020, p. 628).

Importante salientar que há no TST o entendimento quanto ao mediante a Súmula 289 do TST: “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”, nesse sentido, é o entendimento de Martinez (2020, p. 1.091):

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- c) para atender a situações de emergência.

Ainda, verifica-se acerca dos exames médicos, que estes fazem parte da rotina do empregado antes mesmo de iniciar as atividades laborais, uma vez que é necessário a realização do exame admissional. Contudo, observa-se que há além do exame admissional, o exame periódico, o de retorno ao trabalho, o de mudança de função e o demissional.

Em relação a importância dos referidos exames, Martinez (2020, p. 629), acentua:

Os exames médicos obrigatórios compreendem uma avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental, além de exames complementares, realizados de acordo com a específica atividade desenvolvida pelo trabalhador

Denota-se que está previsto na NR-7 o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que possui também o objetivo de prevenir o agravamento de quadros de doença do trabalhador, de modo que cabe ao PCMSO a elaboração dos exames médicos em que o empregador deve fornecer ao empregado.

O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças

profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. (MARTINEZ, 2020, p. 629)

Assim, em relação aos exames anteriormente citados, verifica-se que estes possuem caráter obrigatório, e nestes referidos exames ocorre uma análise detalhada acerca do físico e mental do trabalhador, realizado conforme a atividade que exerce o indivíduo, de forma que devem ser realizados em momentos específicos durante o contrato de trabalho, conforme ressalta Martinez (2020, p.630):

[...] Devem ser realizados exames no ingresso do trabalhador na empresa (exame admissional), durante a permanência dele no trabalho (exames periódicos), no momento em que ele, depois de afastado, volta às atividades (exame de retorno), no instante de mudança de função (exame de alteração funcional) e, por fim, no momento de término do ajuste contratual (exame demissional).

Quanto à citação narrada, verifica-se que o objetivo principal do exame admissional é detectar através dele a presença de doenças ou algum tipo de limitação que o indivíduo possa ter, de modo que impeça ou prejudique o exercício das atividades laborais. Ainda, em relação aos exames periódicos, denota-se que estes referem-se a uma avaliação após um período relativo de trabalho, motivo pelo qual é realizado o referido exame, bem como serve também para orientar o empregado acerca dos fatores de risco, tais como físicos ou químicos que o indivíduo possa estar exposto em seu ambiente de trabalho.

Ainda, em relação aos exames, é realizado no trabalhador, no primeiro dia de volta às atividades de trabalho, o exame de retorno à empresa, sendo que a realização deste se dá em momentos em que o funcionário fica afastado por um longo período de 30 ou mais dias, por motivo de doença, acidente ou licença-maternidade, exame este que serve como parâmetro para averiguar se o trabalhador está apto para o retorno ao seu trabalho.

O exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. (MARTINEZ, 2019, p.632)

Quanto ao exame de alteração funcional, denota-se a sua eficiência nos casos em que haverá uma troca de função do empregado, a fim de que seja verificado que o trabalhador possui aptidão suficiente para desenvolver a nova atividade que será

fornecida a este, no entanto, ressalta-se que este só é realizado quando a nova função apresente diferentes riscos da função anterior.

Por fim, a importância do exame demissional se dá pelo fato de que o empregado até o momento de seu desligamento da empresa estava com boa saúde e realizava as suas atividades normalmente, assim, com o resultado do referido exame tem-se que o mesmo pode dar seguimento em sua carreira profissional, sobre tal ponto, Martinez (2020, p. 631) ressalta:

e) O exame médico demissional, de acordo com a Portaria n. 1.031, de 06 de dezembro de 2018, será obrigatoriamente realizado em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de:

- i) cento e trinta e cinco dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4;
- ii) noventa dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR-4.

Nessa esteira, verifica-se a relevância também do atestado médico, uma vez que expressamente disposto no art. 6º, § 2º da Lei 605/49 que a comprovação de uma eventual enfermidade ou doença se dará mediante o referido atestado, atentando-se de que a emissão deste será através do médico da instituição de previdência social filiado ao empregado, qual seja: Regime Geral da Previdência Social pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

Por fim, amparado pela Súmula 15 do TST³, conclui-se que o atestado médico é solicitado nos casos em que o empregado, por conta de uma enfermidade, se ausenta do seu local de trabalho. Ainda, verifica-se que a emissão do atestado médico se dá ao observar uma escala entre os médicos que são habilitados a fornecer o referido atestado, de modo que o trabalhador deve estar atento ao entregar o seu atestado médico ao empregador.

Nesta senda, evidencia-se que a necessidade do atestado médico configura-se por um problema ocorrido com o trabalhador, como acidente ou doença, de modo que caracteriza uma interrupção do contrato de trabalho daquele indivíduo até os 15 (quinze) primeiros dias de atestado, em que o empregador realiza o pagamento do salário do trabalhador normalmente, contudo, a partir do 16º dia de atestado, caracteriza-se uma suspensão do contrato de trabalho, motivo pelo qual o empregador

³ A justificção da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

fica dispensado de realizar o pagamento salarial do seu empregado.

Havendo necessidade de prolongamento do afastamento, a partir do 16º dia o empregado deve submeter-se a perícia médica da Previdência Social, e o encargo de pagamento (agora de benefício) é transferido para o órgão previdenciário, ficando o empregador desonerado do pagamento dos salários para o empregado (art. 476, CLT, e art. 75, § 2º, Decreto n. 3.048/99), passando a situação a ser de suspensão contratual. (ROMAR, 2021, p.1.100)

Assim, verifica-se que a principal função das atribuições citadas a cima tem como objetivo a prevenção em relação à saúde do trabalhador no ambiente laboral, considerando que se o indivíduo estiver sob condições insalubres em seu ambiente de trabalho ele pode desenvolver uma doença e, infelizmente, conviver com ela o resto de sua vida. Ainda, importante salientar também que o trabalhador não pode estar exposto a um ambiente de trabalho que venha a desenvolver atividades perigosas, pois este indivíduo, nestas situações, coloca em risco a sua própria vida.

3 DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Inicialmente, importante salientar a importância dos adicionais em um contrato de trabalho, pois estes integram o salário quando o trabalhador labora em certas condições especiais e que exijam um desconforto do empregado ao estar prestando um serviço em local que prejudique sua saúde ou então que represente um risco a sua própria vida, sobre tal ponto, Romar (2021, p. 988) esclarece:

Os adicionais são valores acrescidos à remuneração do empregado em razão de condições de trabalho mais gravosas nas quais se encontra. Os adicionais, como parcelas suplementares ao salário-base, visam, portanto, compensar o empregado pela maior dificuldade ou pelo risco que tem que enfrentar na execução do contrato de trabalho.

A parcela referente ao adicional possui um caráter indenizatório, pois esta refere-se a uma fração que é paga ao empregado por conta do desconforto ou risco que aquele indivíduo possa estar passando no ambiente laboral, assim, configura-se também como uma natureza salarial, no entanto, os referidos adicionais são pagos porque o trabalhador está em condições mais gravosas de trabalho que, por óbvio, não deveriam existir.

Assim, por conta do que foi referido acima, verifica-se que o adicional não é vinculado ao contrato de trabalho, pois se o trabalhador em algum momento for

realocado e não mais estar condicionado àquelas situações de desconforto ou perigosas, o adicional poderá deixar de ser pago.

Ressalta-se que os adicionais estão condicionados à permanência de condições mais gravosas ou complexas do trabalho realizado pelo empregado, pois no momento em que tais condições deixam de existir o empregador pode cessar o respectivo pagamento. (LEITE, 2022, p.1313)

Em relação ao adicional de insalubridade, sabe-se que as atividades de trabalho consideradas insalubres ou perigosas estão previstas no art. 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais denominam-se por sua natureza, condições ou métodos de trabalho mediante a exposição de risco eminente ao empregado.

Nesse sentido, ressalta-se a relevância da criação do referido adicional, tendo em vista que muitos trabalhadores ficavam expostos a um local de trabalho insalubre sem ao menos saber o quanto aquilo poderia estar prejudicando a sua saúde em um longo ou até mesmo curto prazo.

O adicional de insalubridade, além de sua iniciação no Brasil com a Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal (art. 7º, XXIII), verifica-se também a sua importância através da criação da Norma Regulamentadora Nº.15 (NR-15) da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, a qual dispõe acerca das atividades insalubres, trazendo a definição de quais são os agentes físicos, químicos e biológicos que possam estar presentes, sendo que Leite (2022, p. 1320) esclarece melhor acerca de quais são esses referidos agentes:

O adicional de insalubridade, previsto no art. 189 da CLT, é parcela salarial destinada a compensar o trabalho realizado em condições sujeitas a agressões de agentes físicos (como o ruído excessivo), químicos (compostos de carbono) ou biológicos (doenças encontradas nos hospitais) nocivos à saúde do empregado.

Denota-se ainda que a quantificação da contaminação naquele ambiente laboral e o ofício de regulamentar e definir quais são os respectivos agentes cabe ao Ministério do Trabalho, sobre tal ponto, Martinez (2022, p. 1238) ressalta:

A identificação do agente nocivo, a indicação da natureza, das condições e dos métodos nocivos e o estabelecimento dos limites de tolerância cabem, por força de lei (art. 155, I, da CLT), ao Ministério do Trabalho (ora Ministério do Trabalho e Previdência). É ele quem aprova, mediante atos administrativos, o quadro indicativo de atividades e de operações insalubres,

sendo também o responsável pela adoção de normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Verifica-se em relação a NR-15 que o objetivo da referida norma é estabelecer acerca de quais atividades serão consideradas insalubres e assim, gerando direito ao empregado de receber o adicional, de modo que é na NR-15 que foram definidos os limites de tolerância para os agentes físicos, químicos e biológicos citados.

Quanto aos referidos limites de tolerância, entende-se que para cada um dos agentes nocivos é estabelecido um limite e este, ao ser ultrapassado, caracteriza-se como um direito a ser recebido pelo empregado, neste caso, através do adicional de insalubridade, sendo que a referida a NR-15 “possui um rol taxativo, sendo imprescindível o laudo pericial para comprovação da situação insalubre no caso concreto” (LEITE, 2022, p.1321).

Após a realização da perícia pelo profissional habilitado ao caso e constatado que de fato fora ultrapassado os limites de tolerância, seja em intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza de exposição ao empregado, passa a ser devido, conforme determinado grau, o pagamento do adicional de insalubridade.

Para caracterizar e classificar a insalubridade é necessária a atuação de perito Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho (ora Ministério do Trabalho e Previdência). Esta caracterização e classificação (de acordo com os graus de nocividade) serão realizadas segundo as normas do referido órgão ministerial. O enquadramento é fundamental. Não basta que o perito entenda que há insalubridade; é necessário que o agente nocivo esteja previsto nas normas do MTE. (MARTINEZ, 2022, p.1240)

Assim, tendo em vista que indispensável a realização da prova técnica para o juiz analisar o mérito de forma mais clara, sabe-se da importância da caracterização dos graus de insalubridade, que são denominadas em grau máximo, médio e mínimo, conforme art. 192 da CLT, sendo que este grau irá variar a depender do caso em questão.

Outrossim, em relação ao adicional de periculosidade, além de sua disposição no art. 193 e seguintes da CLT, verifica-se também a sua importância com a criação da Norma Regulamentadora N. 16 (NR-16) que dispõe acerca de quais atividades são consideradas perigosas para o empregado.

O adicional de periculosidade visa proteger o empregado em relação a situações

que este fica sujeito a risco de vida, ou seja, quando está exposto de forma permanente ou intermitente à inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, bem como nos casos em que o trabalhador exerce atividade profissional de segurança pessoal ou patrimonial.

O adicional de periculosidade, tal como ocorre com o de insalubridade, é devido ao empregado quando comprovada, mediante prova pericial, a existência das condições que autorizam o seu pagamento (CLT, art. 195) (LEITE, 2022, p.1327).

Diferentemente da insalubridade, o adicional de periculosidade não possui graus denominados, ou seja, se o agente está a exposição do agente nocivo, o referido adicional será devido, dessa forma “a base de cálculo do adicional de periculosidade, a partir da vigência da Lei 12.740/2012, será de 30% sobre o salário básico (...)” (LEITE, 2022, p. 1329).

No entanto, o adicional de periculosidade, tal como ocorre com o de insalubridade, é devido ao empregado quando constatada e comprovada, após a realização de prova pericial, a existência das condições necessárias que autorizam o seu pagamento, conforme art. 195 da CLT.

3.1 Caracterização da insalubridade

Para ser verificada e constatada a insalubridade é necessário o exercício da atividade laboral pelo empregado em situação insalubre, ou seja, aquelas atividades que exponham os empregados a agentes nocivos e prejudiciais à saúde, acima dos limites de tolerância anteriormente citado, conforme regulamentação da NR-15.

Nesse sentido, tem-se que a exposição do empregado a ruídos, calor excessivo, frio, umidade e demais agente fisiológicos, bem como contato direto com produtos químicos ou efeitos biológicos causam danos a saúde do trabalhador em curto ou longo prazo, conforme ressalta Luciano Martinez, 2012, P. 275.

Tem-se como hipóteses legais que caracterizam esta condição insalubre os empregados que trabalham como forneiros, visto que estão expostos a um calor excessivo, tais como os trabalhadores que ficam expostos a câmaras frigoríficas, visto que trata-se de local em condições climáticas não muito agradável, por conta do frio em excesso. Nesse sentido é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul (TRT-4):

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CÂMARA FRIA. O ingresso habitual em câmaras frias, sem a proteção adequada, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, de acordo com o Anexo nº 09 da NR-15 da Portaria 3.214/1978. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020821-07.2019.5.04.0007 ROT, em 22/04/2022, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)

Ainda, importante fazer referência aos empregados que exercem suas atividades laborais em locais como abatedouro de animais e, por conta desse contato direto tanto com animais vivos ou mortos, torna-se adequado e cabível o recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo, por conta do contato direto com agente biológicos e a proximidade com doenças que possam ser transmitidas pelos animais, conforme entendimento jurisprudencial do TRT-4:

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. TRABALHO EM CONTATO COM ANIMAIS VIVOS E MORTOS. CONTATO COM AGENTES BIOLÓGICOS. O trabalho de trato de animais e de auxílio no seu abate, no setor de controle de qualidade, pelo potencial de doenças a que sujeita o trabalhador, atrai a incidência da regra prevista no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78, sendo devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. HORAS IN ITINERE . CARACTERIZAÇÃO. Trabalhador que se utiliza de condução fornecida pelo empregador para se deslocar até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular - ou com horários incompatíveis com o início e final da jornada de trabalho -, faz jus à contraprestação de horas in itinere. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021367-32.2019.5.04.0405 ROT, em 19/05/2022, Desembargador Joao Paulo Lucena)

Por fim, para os empregados que laboram em hotéis e exercem o trabalho de efetuar a limpeza banheiros, de forma eventual, bem como realizam a coleta de lixo deste local, aplicável o adicional de insalubridade em grau máximo, por conta também do contágio de doenças que o indivíduo possa sofrer.

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. LIMPEZA DE BANHEIROS. A limpeza de sanitários e a coleta de lixo de forma habitual sujeita o empregado ao risco de contágio de doenças infecciosas, pela exposição a agentes biológicos, sendo este risco avaliado de forma qualitativa e não quantitativa, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, o que implica o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020177-82.2020.5.04.0022 ROT, em 15/12/2021, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO - FUNÇÕES DE CAMAREIRA E DE AUXILIAR DE LIMPEZA - HOTEL - LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO DE QUARTOS E DE BANHEIROS (alegação de violação aos artigos 189 e 195 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrariedade à Súmula 448, I e II do TST e divergência jurisprudencial). A jurisprudência desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que a limpeza e a

coleta de lixo de quartos e banheiros de hotéis, efetuadas por camareiros, ensejam a percepção de adicional de insalubridade em grau máximo, tendo em vista que se enquadram na regra contida no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (RR-10533-92.2013.5.12.0037, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 02/09/2022).

Assim, conclui-se que para caracterização da insalubridade, deve ser observado os limites de tolerância relacionados a natureza e o tempo em que trabalhador fica exposto ao respectivo agente nocivo, sendo que ultrapassado tal limite, o adicional será devido, sobre tal ponto, reforça Martinez (2022, p. 1.240).

Ressalta-se também que o ofício de fiscalizar e notificar as empresas que estão infringindo os limites de tolerância cabe às Delegacias Regionais do Trabalho (atualmente denominadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego), estipulando prazo para o empregador eliminar a insalubridade alegada, na forma do art. 191, Parágrafo único, da CLT.

Nesse sentido, verifica-se a importância do fornecimento de EPI (Equipamento de Proteção Individual) que, conforme art. 166 da CLT, a empresa é obrigada a fornecer o referido equipamento em perfeito estado de conservação e funcionamento, para garantir a segurança do trabalhador, contra os riscos de acidentes e danos à saúde deste, qual ao ponto, ROMAR (2021, p.1543) ressalta:

Assim, adotando o empregador medidas de proteção no ambiente de trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual (EPIs) e implantando medidas coletivas de proteção, poderá neutralizar ou eliminar a atuação de agentes insalubres, de sorte que o empregado não mais fará jus ao adicional.

No entanto, o simples fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, tendo em vista que o empregado, mesmo que utilizando os equipamentos adequados, está sujeito aos agentes nocivos, não estando por completamente seguro, conforme Súmula 289 do TST.

3.2 Adicional de insalubridade e base de cálculo

O exercício de trabalho em condições insalubres causa reflexos no contrato de trabalho, sendo o percentual do adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo, contudo, tem-se que a

determinação do respectivo índice e porcentagem devida irá depender de sua classificação, ou seja, se a insalubridade que busca o trabalhador no caso em questão constitui em grau máximo, médio ou mínimo, conforme art. 192 da CLT, havendo inclusive a possibilidade deste grau, quando incidir mais de um fato de insalubridade, ser elevado a grau mais elevado.

Pois bem, após a realização da perícia, pelo profissional responsável, e sendo a atividade classificada como insalubre, na forma da Orientação Jurisprudencial 04, I, SDI-1 do TST, tem-se que para fins de base de cálculo é necessário que a atividade esteja classificada na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

No entanto, sobre a incidência do adicional de insalubridade, tem-se até então o entendimento de que a base de cálculo será sobre a remuneração do trabalhador e não mais o salário mínimo em virtude da Súmula Vinculante 4 do STF, surgindo então nova redação a Súmula 228:

Adicional de insalubridade. Base de cálculo (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008, Res. 148/08, DJ 04 e 07.07.2008). A partir de 09.05.2008, data da publicação da Súmula Vinculante 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Contudo, a referida Súmula está atualmente suspensa, após determinação do STF mediante Reclamação n. 6266/DF, sendo então, neste momento, utilizado para fins de cálculo o salário mínimo nacional, até nova deliberação do Precatório Excelso (Reclamação 6.266/DF) ou então uma lei nova ou convenção coletiva. Nesse sentido, é o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho:

(...) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. Inadmissível o conhecimento do Recurso de Embargos, sob a ótica de configuração de dissenso jurisprudencial, porquanto se afigura inespecífico o aresto paradigma, atraindo a incidência da Súmula 296, I, do TST. Ademais, a jurisprudência atual desta Subseção, no tocante à base de cálculo do adicional de insalubridade, leva em conta as decisões do Supremo Tribunal Federal a respeito da edição da Súmula Vinculante 4 e suspensão da nova redação da Súmula 228 desta Corte Superior (Reclamação n. 6.266/DF). Nesse contexto, na ausência de lei disposta sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade e inexistindo norma coletiva fixando critério mais vantajoso, a parcela deverá ser calculada sobre o salário mínimo (TST-Ag-E-RR 99400-33.2011. 5.17.0121 – Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, SBDI-1, DEJT 10.10.2014).

Por fim, conclui-se que o adicional de insalubridade se trata de um tema o tanto quanto polêmico, visto que não está nada pacificado, considerando que a incidência do salário mínimo, com base no art. 7º, IV da Constituição Federal, é vedado para qualquer fim, motivo pelo qual a base de cálculo da insalubridade deve sim ser sobre o salário base e não sobre o mínimo, sob pena de inconstitucionalidade.

3.3 Caracterização da periculosidade

Acerca do adicional de periculosidade, tem-se que para sua configuração é necessário que o empregado, no seu ambiente laboral, esteja exercendo atividade ou exposto a algum agente nocivo perigoso, tais como aquelas que implicam risco de vida ao indivíduo, sendo a maioria dos casos aqueles em que o empregado labora junto a produtos inflamáveis e/ou explosivos, redes de energia elétrica ou então esteja exposto a uma radioatividade, consoante ressalta Martinez 2022, p.1265.

Além do disposto no citado artigo da CLT, é bom anotar que são igualmente identificadas como causas geradoras de adicional de periculosidade a radiação ionizante/radioatividade, nos termos da Portaria n. 518 do Ministério do Trabalho e Emprego (ora Ministério do Trabalho e Previdência), de 7-4-2003 (arrimada no entendimento constante da OJ 345 da SDI-1 do TST), e a atividade de bombeiro civil, nos limites da Lei n. 11.901/2009.

Importante salientar acerca da periculosidade é que este possui um rol taxativo, ou seja, não há outros fatores que irão caracterizar a periculosidade, sendo tão somente possível a percepção da incidência eventual adicional se a situação estiver exposta no art. 193 da CLT e demais que foram acrescentados mediante Súmula ou Lei criada posteriormente, que, além dos citados acima, pode-se verificar a periculosidade nos casos em que o empregado for bombeiro civil ou motoboy, por exemplo.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTOCICLISTA. PORTARIA N.º 1.565/2014. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 . Trata-se de controvérsia acerca do direito dos motociclistas ao adicional de periculosidade, previsto no artigo 193, § 4º, da CLT e regulamentado por meio da Portaria nº 1.565/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego. 2 . Esta Corte superior possui jurisprudência uníssona no sentido de que é devido o adicional de periculosidade aos motociclistas, com base na Portaria nº 1.565/2014, exceto no período de sua suspensão e em relação às categorias de empregadores beneficiadas com a suspensão da referida portaria. 3 . No presente caso, o reclamante prestou serviços, com

o uso de motocicleta, desde o início da vigência da Portaria nº 1.565/2014, e a reclamada não foi beneficiada com a suspensão dos efeitos da referida portaria. 4. Assim, a tese esposada pela Corte de origem, no sentido de não reconhecer ao reclamante, motociclista, o direito ao adicional de periculosidade, contraria a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte superior, resultando evidenciada a transcendência política da causa e a necessidade de reforma da decisão recorrida. 5 . Recurso de Revista conhecido e provido (RR-1000580-51.2018.5.02.0341, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 14/10/2022).

Em relação aos produtos inflamáveis e/ou explosivos, verifica-se que ambos podem estar no ambiente de trabalho de forma conjunta ou então separados, contudo, o que não se altera, é a caracterização da periculosidade nestes casos, visto que basta a presença dos referidos agentes no ambiente de trabalho para que o empregado esteja com a sua vida em perigo.

Do mesmo modo que os inflamáveis, as operações com explosivos são consideradas perigosas, se presente quantidade significativa do produto e se realizada a atividade dentro da área de risco, que devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador. São consideradas atividades e operações perigosas com explosivos as constantes do Anexo 1 da Norma Regulamentadora 16 (NR-16)." (MARTINEZ, 2022, p.1271)

Quanto aos inflamáveis, tem-se que estes caracterizam por estarem presentes líquidos combustíveis e os gasosos liquefeitos, sendo que estes, em contato com fonte externa de ignição, ou seja, faíscas que podem estar presentes dentro daquele ambiente, pode, ao entrar em contato, causar diversos prejuízos, neste sentido, destaca-se as pessoas que laboram em postos de gasolina.

Os empregados que laboram com bombas de gasolina (STF, Súmula 212; TST, Súmula 39) ou exercem atividades em prédios de construção vertical com armazenamento de líquido inflamável (SBDI-1, OJ 385) também têm direito ao adicional de periculosidade. (LEITE, 2022, p.1326)

IRECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. POSTO DE GASOLINA. ASSESSOR COMERCIAL. TRABALHO HABITUAL EM ÁREA DE RISCO. PAGAMENTO DEVIDO. SÚMULA 364/I/TST. 1. A teor do acórdão regional, o reclamante trabalhava habitualmente em área de risco, junto às bombas de abastecimento de posto de gasolina. 2 . Não obstante, o Tribunal de origem reformou a sentença para excluir da condenação o adicional de periculosidade, considerando que o reclamante não realizava o abastecimento de veículos. 3 . Contudo, constatada a prestação de serviços não eventual em distância inferior a 7,5m da bomba de abastecimento, é devido o pagamento de adicional de periculosidade, nos termos do Quadro 3, Anexo 2, da NR 16, ainda que o empregado não abasteça veículos . Precedente da SDI-I do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-12019-15.2017.5.15.0094, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 10/06/2022).

Assim, em relação aos frentistas, tem-se estabelecida a Súmula 39 do TST⁴ e Súmula 212 do Supremo Tribunal Federal⁵, as quais asseguram o direito destes empregados ao operarem em bombas de combustíveis, caracterizando o recebimento do adicional de periculosidade.

No entanto, no que se refere aos explosivos, observa-se a existência de uma Norma Regulamentadora n. 19, a qual dispõe acerca destes referidos produtos, porquanto muito perigosos quando perto de um ser humano, sendo inclusive estes subdivididos, nos moldes da citada NR-19 (tópico 19.1.1), em explosivos iniciadores, que são aqueles sensíveis ao atrito, calor e choque, bem como os reforçadores, que serve como um intermediário entre os iniciadores e a carga explosiva, ainda, tem-se os explosivos de ruptura, que são os altos explosivos e geralmente tóxicos e, por fim, as pólvoras, utilizadas propulsão ou projeção.

Do mesmo modo que os inflamáveis, as operações com explosivos são consideradas perigosas, se presente quantidade significativa do produto e se realizada a atividade dentro da área de risco, que devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador. São consideradas atividades e operações perigosas com explosivos as constantes do Anexo 1 da Norma Regulamentadora 16 (NR-16). (MARTINEZ, 2022, p.1272)

Ainda, verifica-se a caracterização da periculosidade no labor junto a energia elétrica, visto que o empregado fica exposto a um alto nível de tensão e por um determinado tempo à eletricidade, passando por um acentuado risco, conforme Orientação Jurisprudencial 324 da SDI-1 do TST⁶.

Como referido anteriormente, tanto para constatar a insalubridade, na periculosidade também necessita da realização de um perícia com *expert* responsável, seja médico ou engenheiro e, nos casos em que o empregado fica exposto a uma rede de energia, considerando este sistema elétrico de alta potência, devido é o adicional de periculosidade, conforme entendimento jurisprudencial e nos moldes da Lei n. 7.369/85.

Nesse mesmo tema, é importante ressaltar que a prestação de serviço referente

⁴ PERICULOSIDADE. Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

⁵ Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido.

⁶ Adicional de Periculosidade. Sistema Elétrico de Potência. Decreto n. 93.412/86, Art. 2º, § 1º. É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

a instalação e reparação de linhas e aparelhos telefônicos somente será caracterizado o adicional nos casos em que o trabalhador fique exposto a condições de risco de vida e, para tanto, colaciono o entendimento do TRT-4:

CLARO S.A. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EMPREGADO EM EMPRESA DE TELEFONIA. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. Constatado em inspeção técnica que o trabalhador, no desempenho de suas funções, laborou sujeito a condições perigosas, conforme preceitua a Norma Regulamentadora nº 16 da Portaria nº 3.214/78, por ficar exposto a rede de energia elétrica e com risco de choque, impõe-se o adicional de periculosidade. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0021175-68.2020.5.04.0404 ROT, em 02/06/2022, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LABOR COM EQUIPAMENTOS ENERGIZADOS. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. OJ 324/SBDI-1/TST. SÚMULAS 126 E 364, I/TST. O art. 7º, XXIII, da CF, estabelece como direito do trabalhador o adicional de remuneração para atividades perigosas, na forma da lei. Na hipótese específica do adicional de periculosidade, o parâmetro de pagamento está assentado no § 1º do art. 193 da CLT. Ademais, consoante inteligência do caput do art. 193 da CLT, do Decreto 93.412/86 e da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, o direito ao adicional de periculosidade está ligado ao exercício de atividades que envolvam contato com energia elétrica, em condições de risco, independentemente do cargo, categoria profissional ou ramo da empresa. A jurisprudência desta Corte Superior possui o entendimento de que, se evidenciado o trabalho junto ao sistema elétrico de potência ou em condições de risco equivalente, torna-se pertinente o pagamento do adicional de periculosidade, conforme OJ 324/SDI-1/TST. No mesmo sentido, a OJ 347/SBDI-1/TST. No caso concreto, os elementos fáticos delineados no acórdão regional evidenciam a exposição do Reclamante a condições de risco equivalente àquele derivado do labor em sistema elétrico de potência - de forma habitual e intermitente -, o que gera o direito ao pagamento do adicional de periculosidade. Nesse contexto, não se poderia considerar eventual o labor em condições de risco do Obreiro. A decisão da Corte de origem amolda-se, portanto, à jurisprudência consolidada do TST (Súmula 364, I/TST e OJ 324/SDI-1/TST), o que torna inviável o exame das indicadas violações de dispositivo legal e/ou constitucional, bem como superada a eventual divergência jurisprudencial (Súmula 333 do TST e art. 896, § 7º, da CLT). Ademais, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que o Reclamante laborou exposto a agentes perigosos, não há como, nesta Instância Extraordinária, reexaminar a prova dos autos para se realizar enquadramento jurídico diferente, ante o óbice da Súmula 126/TST. Assim, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração Agravo desprovido" (Ag-AIRR-101499-60.2016.5.01.0342, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/10/2022).

Ademais, importante ressaltar que a criação da Lei n. 12.997 de 18 de junho de 2014 que acabou dando origem ao quarto parágrafo que compõe o art. 193 da CLT, visto que o referido parágrafo prevê acerca das atividades exercidas pelo trabalhador

em motocicleta, pois estas são completamente perigosas, considerando que o empregado que exerce esta função está a todo momento correndo risco de vida, quanto ao ponto, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e TRT-4:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. UTILIZAÇÃO DE MOTOCICLETA. HABITUALIDADE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. O Tribunal Regional, reformando a sentença, condenou a Reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade, destacando que o Autor, para o cumprimento de seu ofício, utilizava habitualmente motocicleta, evidenciando que a própria Demandada disponibilizava o veículo para uso de seus empregados. 3. Dispõe a Súmula 364 do TST que " tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. Logo, incontroversa a utilização de motocicleta em vias públicas, de forma habitual, para a realização do seu trabalho, faz jus o Reclamante ao adicional de periculosidade. Julgados do TST. 4. Nesse contexto, encontrando-se o acórdão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte, não se afigura possível a admissibilidade do recurso de revista (Súmula 333/TST). Agravo não provido com acréscimo de fundamentação" (Ag-AIRR-11518-21.2016.5.09.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 19/08/2022).

Ainda, destaca-se a caracterização da periculosidade em relação aos bombeiros civis, tendo em vista que estes exercem, em caráter habitual, a prevenção e combate a incêndios e, portanto, estão neste período arriscando a sua própria vida, sendo que para sua regulamentação houve a criação da Lei 11.901/2009 que, especificamente em seu art. 6º III⁷, garante ao bombeiro civil o direito de recebimento do referido adicional.

Verifica-se também a configuração da periculosidade naqueles casos em que o trabalhador exerce atividade profissional de segurança pessoal ou patrimonial, ou seja, quando o trabalhador fica exposto a uma situação em que a qualquer momento pode ocorrer um roubo ou então outras espécies de violência física contra aquele empregado junto a atividades de segurança.

EMENTA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADE DE PORTEIRO. O adicional de periculosidade é devido nas atividades profissionais de

⁷ Art. 6º É assegurado ao Bombeiro Civil:

III - adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa;

segurança pessoal ou patrimonial, ou seja, aquelas que decorrem de regulamentação própria e requerem habilitação específica para tanto, não sendo o caso do empregado que desempenha função de porteiro em estabelecimento comercial, a qual é essencialmente distinta da função de vigilante. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021210-86.2019.5.04.0008 ROT, em 18/05/2022, Desembargadora Rejane Souza Pedra)

RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGIA. EXPOSIÇÃO A RISCO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento no sentido de que as atividades desenvolvidas por vigias não se enquadram naquelas descritas no item 3 do Anexo 3 da Norma Regulamentadora 16 do MTE, não se equiparando, portanto, àquelas desenvolvidas por vigilantes, que atendem aos requisitos exigidos pela Lei 7.102/1983. 2. Ocorre, no entanto, que não obstante o entendimento de ser indevido o pagamento do adicional de periculosidade ao vigia, esta Corte vem entendendo que a exposição do empregado, de forma permanente, a roubos e/ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial dá ensejo ao pagamento do referido adicional. Precedentes. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional, com fundamento na prova documental, deferiu o pagamento do adicional de periculosidade e reflexos, consignando que " No caso dos autos, a própria Lei Municipal 3.705/2013, acostada aos autos sob ID d4bc3b0, indica que o reclamante, no exercício de suas atividades, está exposto a operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física " . Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece (RR-10725-69.2020.5.15.0110, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 28/10/2022).

Também é devido o referido adicional nos casos em que o empregado exerce função junto à aparelho Raio-X, realizando a operação desta, seja em clínicas ou hospitais, porquanto o trabalhador encontra-se em situação de risco pois a máquina em questão possui um alto índice de radioatividade, conforme Orientação Jurisprudencial 345 da SDI-1 do TST e entendimento do TRT-4:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RAIOS-X. Devido adicional de periculosidade quando o empregado trabalha exposto a radiações, nos termos da Portaria nº 3.393/87, do MTE e Portaria GM n.º 518. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020032-28.2017.5.04.0023 ROT, em 15/06/2022, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora)

O trabalho com radiação ionizante ou substâncias radioativas também é considerado perigoso, nos termos das Portarias n. 3.393/1987 e 518/2003, ambas do Ministério do Trabalho. Nem sempre foi assim. A exposição do empregado a radiação ou substâncias radioativas já foi considerada como atividade insalubre, na vigência da Portaria n. 496 do MT, como bem explica o histórico exposto no texto da OJ 345 da SBDI1 do TST." (MOURA, 2016, p.1270)

Em relação à radioatividade, é importante salientar que em que pese a exposição a este agente nocivo não cause risco de vida imediato a pessoa que esteja trabalhando com uma máquina de Raio-X, por exemplo, o indivíduo está sujeito a

emissão de diversas radiações ou substâncias radioativas, tornando-se perigosa a referida atividade, conforme NR-16⁸, ainda que um dia já tenha sido caracterizada como insalubre, conforme demonstrado através do entendimento acima.

Por fim, verifica-se que em alguns casos o empregado exerce as funções detalhadas acima, por vezes de forma permanente, intermitente ou então eventualmente.

Quanto ao ponto, importante salientar que aqueles empregados que laboram permanentemente, de fato é devido o referido adicional assim que constatado, sendo devido também para aqueles que laboram de modo intermitente, porquanto conclui-se que aquele trabalhador, ao estar exposto, independentemente do tempo, pois está sujeito naquele período a condições de risco, sendo vedado o recebimento do adicional nos casos em que o trabalho é exercido de forma eventual.

As situações de risco acentuado são aquelas a que se submetem os trabalhadores simplesmente por estarem atuando dentro de uma área física considerada extremamente suscetível a acidentes, por isso possivelmente produtora de incapacitação, invalidez permanente ou morte. É bom destacar que as áreas físicas consideradas "de risco" são delimitadas por normas regulamentares, editadas pelo Ministério do Trabalho (ora Ministério do Trabalho e Previdência), observado cada caso específico. (MARTINEZ, 2022, p.1293)

Contudo, em que pese a afirmação acima, observa-se que durante as horas de sobreaviso do empregado, este não se encontra em situação de risco, assim, torna-se incabível o recebimento do adicional sobre as horas de sobreaviso deste, conforme Súmula 132, II do TST.

Ressalta-se também assim como a insalubridade, o adicional de periculosidade deixa de ser pago pelo empregador nos casos em que este não exerce mais aquela atividade que originou o recebimento do referido adicional, conforme art. 194 da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.4 Adicional de periculosidade e base de cálculo

O trabalho realizado em condições de perigo também causa grandes reflexos no contrato de trabalho do empregado, visto que o percentual do referido adicional é de

⁸ 4. Atividades de operação com aparelhos de raios-X, com irradiadores de radiação gama, radiação beta ou radiação de nêutrons, incluindo: Salas de irradiação e de operação de aparelhos de raios-X e de irradiadores gama, beta ou neutrons

30% sobre o salário básico, ou seja, sem acréscimos resultantes de complementos salariais como prêmios, gratificações ou participação nos lucros da empresa, conforme Súmula 191, I do TST⁹, no entanto, diferente da insalubridade, para ser constatada a periculosidade não há classificação por graus, assim, tem-se que basta apenas o trabalhador estar sob as condições perigosas citadas até o momento, conforme art. 193 da CLT.

Salienta-se que o referido adicional, uma vez recebido, este será integrado ao salário-base e, junto aos demais complementos salariais, irá compor a remuneração do empregado para todos os efeitos, tais como FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

Contudo, assim como na insalubridade, quando o empregado deixa de trabalhar em condições perigosas, o adicional de periculosidade para a ser indevido, considerando que o trabalhador não está mais sujeito a nenhum tipo de risco.

O direito ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco à integridade física do trabalhador (art. 194, CLT). No entanto, enquanto percebido, referido adicional integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ROMAR, 2021, p.995)

Sabe-se que algumas empresas acabam realizando o pagamento do adicional de periculosidade de forma livre, muitas vezes de forma proporcional ao tempo em que o empregado está exposto ao risco no ambiente de trabalho, assim, tem-se que nestes casos, fica dispensável a realização de perícia exigida pelo art. 195 do CLT e Súmula 453 do TST.

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas (OJ 406 da SDI-I do TST) (CALVO, 2022, p.1748).

Verifica-se uma questão muito relevante acerca do adicional de periculosidade em relação aos trabalhadores que exercem a profissão junto a energia elétrica, ou

⁹ ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res.214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

seja, aqueles que estão, durante o seu período de trabalho, arriscando de certa forma a sua vida.

Pois bem, em relação a esses empregados, que foram contratados sob a vigência da Lei n. 7.369/85, o adicional de periculosidade pode ser calculado de uma forma diferente dos demais casos, pois esta lei previa que esses empregados deveriam ter seu adicional calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial e não apenas sobre o salário base, conforme Orientação Jurisprudencial 279 da SDI-1 do TST, sendo este entendimento também do TRT-4 deste estado:

EMENTA SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. AÇÃO COLETIVA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE RECEBIDO. DIFERENÇAS NA BASE DE CÁLCULO E INTEGRAÇÕES. 1. A exposição a risco proveniente de trabalhos e operações em sistema elétrico de potência legitima o deferimento de diferenças de adicional de periculosidade com base na remuneração do trabalhador substituído que preste serviços em tais condições. 2. A parcela é devida a todos que trabalham no setor de energia elétrica de qualquer empresa, desde que lidem com eletricidade, em condições de risco, independentemente da empresa ser geradora, transmissora ou distribuidora de energia elétrica. 3. A base de cálculo do adicional de periculosidade em tais casos abrange sobre todas as parcelas de natureza salarial, ainda que que o empregado não trabalhe como eletricitário. Inteligência do art. 1º da Lei 7.369/85, aplicável no caso e da Súmula 191 do TST, itens II e III. 3. Precedentes no âmbito deste Tribunal Regional. 4. Ação coletiva na qual apenas se discute a base de cálculo e integrações do adicional de periculosidade já recebido pelos empregados substituídos. 5. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020756-12.2019.5.04.0007 ROT, em 19/07/2022, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Assim, salienta-se que esta referida lei foi revogada e, portanto, todos os eletricitários contratados após a revogação tiveram o seu adicional calculado sobre o salário base, respeitando o direito adquirido pelos empregados contratados anteriormente sob a vigência da lei, conforme entendimento no novo texto da Súmula 191 do TST¹⁰.

Atualmente, portanto, todas as situações de pagamento de adicional de periculosidade sinalizam para a incidência sobre o salário-base. Afinal, se o salário é base, ele obviamente deve ser o referencial para o cálculo das demais parcelas. E se não for assim, a base será confundida com as parcelas que sobre ela foram calculadas. (MARTINEZ, 2022, p.1295)

Além disso, a Lei n. 12.740/2012 revogou a Lei n. 7.369/85 que regulamentava o direito ao adicional de periculosidade aos empregados que

¹⁰ SÚMULA Nº 191 - ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA

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

exerciam atividades em condições de periculosidade no setor de energia elétrica. Contudo, esses empregados continuaram a ter direito ao adicional de periculosidade, pois foi inserido "exposição com energia elétrica" na nova redação do art. 193, inciso I, supracitado. (CALVO, 2020, p.1432)

Em relação ao pagamento destes empregados, estes são realizados diretamente em folha do empregado, conforme previsão da Orientação Jurisprudencial nº 172 da SDI-1 do TST¹¹, sendo inserido pelo empregador mês a mês com a discriminação dos dias em que foram trabalhados sob a referida periculosidade.

Por fim, conclui-se que o adicional de periculosidade ter por objetivo compensar, mediante o pagamento de 30% sobre o salário-base, o trabalho realizado e prestado ao empregador sob condições que, por sua natureza, impliquem em um risco acentuado ao indivíduo, tendo em vista a grande exposição deste aos agentes nocivos até o momento citados.

4 DA (IM)POSSIBILIDADE DE ACÚMULO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Inicialmente, salienta-se que o assunto envolvendo a cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade pelos juristas brasileiros possui diversas interpretações, e assim, considerando que não há uma unanimidade entre estes juristas, as decisões são formalizadas com base no art. 193, §2ª da CLT, o qual impede a cumulação dos referidos adicionais, ressaltando que o empregado deve optar pelo adicional que lhe for mais favorável e devido, ainda que havendo exposição ao agente insalubre e perigoso.

Todavia, o TST alterando substancialmente o entendimento até então acolhido – de não admitir a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade – admitiu-a sob o fundamento de que os fatos geradores são diversos e não se confundem, uma vez que "a previsão contida no art. 193, da CLT não foi recepcionado pela CF de 1988... outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais 148 e 155 com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF..." Revista conhecida, não provida." (ALMEIDA, 2022, p.580)

¹¹ 172 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE. CONDENAÇÃO. INSERÇÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Condenada ao pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade, a empresa deverá inserir, mês a mês e enquanto o trabalho for executado sob essas condições, o valor correspondente em folha de pagamento.

O pagamento dos adicionais de insalubridade tem como objetivo compensar o trabalho pelos danos causados à saúde do trabalhador ao estar exposto a determinados agentes nocivos, enquanto que o adicional de periculosidade serve também como uma compensação, no entanto, caracteriza-se pelo risco de vida em que o empregado está sujeito, devido ao contato com o agente perigoso.

Sabe-se que o artigo 7º, XXIII¹² da Constituição Federal assegurou o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros direitos o recebimento dos adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, no entanto, a Lei não permite a acumulação dos referidos adicionais, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

OPÇÃO PELO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU ADICIONAL DE PENOSIDADE. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, estabelece que os adicionais de penosidade, periculosidade e insalubridade ali elencados são devidos "na forma da lei". E a lei a que se refere a Constituição Federal é, no caso, a CLT, a dispor, no parágrafo segundo do artigo 193, que trata do direito ao adicional de periculosidade, que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido, sendo incabível a cumulação dos adicionais. Assim, entende-se válida a opção da autora pelo adicional de penosidade. Adoção, por analogia, do entendimento esposado na Súmula nº 76 deste TRT. Recurso ordinário da reclamada provido no aspecto. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020142-71.2019.5.04.0018 ROT, em 11/11/2021, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

Nesta senda, é importante salientar também que a Norma Regulamentadora n. 15 veda o direito ao recebimento de adicionais de insalubridade de forma cumulada, devendo ser considerado para fins de recebimento apenas o fator de grau mais elevado¹³, ainda que o trabalhador esteja exposto a mais de um agente insalubre e assim, parte majoritária da doutrina e da jurisprudência vem respaldando este entendimento com suas decisões.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RECONHECIMENTO EM GRAUS DIVERSOS. PRETENSÃO DE CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. PRECEDENTES DO TST . Uma vez reconhecida a exposição do trabalhador a agentes insalubres em graus diversos ele fará jus ao recebimento de apenas um deles. Inexiste previsão legal que autorize a percepção de percentuais cumulados. Exegese ratificada pelos termos do item 15.3 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do

¹² 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;

¹³ 15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

Trabalho, segundo o qual, no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa Precedentes do TST. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020223-25.2017.5.04.0233 ROT, em 14/09/2022, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente)

Ainda, o art. 193, §2º dispõe que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que lhe seja devido, sendo vedado também o recebimento cumulativo de adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. ACUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregado o direito de optar pelo adicional mais favorável. Inexistência de violação aos incisos XXII e XXIII, do artigo 7º, da Constituição. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020890-39.2019.5.04.0007 ROT, em 18/05/2022, Desembargadora Rejane Souza Pedra)

O aludido posicionamento pode ser verificado também em outros Tribunais Regionais de diferentes estados como o da 1ª Região, bem como no Tribunal Superior do Trabalho os quais defendem o mesmo ponto quanto a impossibilidade de cumulação:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. VEDAÇÃO DO § 2º DO ART. 193 DA CLT. A CF/88 ampliou a tutela à saúde do trabalhador, impondo a necessidade de eliminação dos riscos inerentes à saúde. Na nova redação dada ao tema dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade, no inciso XXIII do art. 7 da CF/88, existe previsão expressa para pagamento pelos respectivos adicionais, àquelas situações de fato cujas atividades sejam assim consideradas nocivas segundo a lei. Todavia, a norma infraconstitucional, no caso § 2º do art. 193 da CLT, a qual foi recepcionada pela Constituição de 1988, veda a acumulação do adicional de insalubridade com o de periculosidade. (0011837-54.2015.5.01.0008 - DEJT 2022-07-06)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. A questão em epígrafe não suscita mais os acalorados debates de outrora, porquanto firmada tese em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 17 da Tabela respectiva), no sentido de que o art. 193, § 2º, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-973-90.2011.5.12.0007, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022).

A Organização Internacional do Trabalho, citada no primeiro capítulo desta

monografia, trata-se de uma agência das Nações Unidas que tem por objetivo promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno, com liberdade e segurança.

Assim, importante salientar a existência da Convenção Internacional 148 e 155 da OIT, posto que a primeira propõe a criação de medidas no ambiente de trabalho para prevenção à contaminação do ar, ruídos e vibrações, cujo objetivo principal é a proteção do empregado, conforme ressalta Garcia (2018, P.1.168), assim como a Convenção 155 que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores.

Apesar de o referido texto legislativo não dispor claramente sobre o assunto “cumulação de adicionais”, a interpretação mais frequentemente encontrada na jurisprudência aponta no sentido de que, uma vez certificado o direito à percepção do adicional de periculosidade, o empregado poderia, abrindo mão deste, optar pelo adicional de insalubridade, caso também lhe fosse devido. Na mesma ordem de ideias há, igualmente, a exegese de que, no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, sendo vedada a percepção cumulativa. Essa é também a interpretação feita em sede regulamentar nas NR’s 15 e 16, constantes da Portaria n. 3.214/78, mais especificamente nos seus itens 15.3530 e 16.2.1531. (MARTINEZ, 2022, p.1297)

Portanto, em resumo, denota-se que as referidas Convenções admitem o recebimento, simultâneo, dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nas ocasiões em que o empregado está exposto a ambos os agentes, assim, tendo em vista a existência das convenções, tal entendimento com base no art. 7º XXII, e XXIII da CF/88 e aplicação da Convenção 155 da OIT já foram utilizados para julgamento no TRT da 3ª Região:

ACUMULAÇÃO ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. A vedação contida no art. 193 da CLT encontra-se suplantada pelos princípios constitucionais, especialmente o da dignidade da pessoa humana. Se o empregado, submetido a condições insalubres no ambiente de trabalho, tem agravada essa situação pela exposição à condição de risco, de forma habitual e decorrente da atividade exercida, não é aceitável (ou justo) que tenha de optar o trabalhador por receber apenas um dos adicionais. Ou seja, se na execução das atividades laborativas o empregado se submete, concomitantemente, a duas condições gravosas à sua saúde, deve receber remuneração condizente com essa situação, que, a toda evidência, não configura bis in idem, haja vista a existência de fatos geradores distintos: exposição a agente insalubre (agentes agressivos à saúde) e exposição à condição de risco de vida. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000927-35.2013.5.03.0152 104 Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 20, n. 2, 2016 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Emerson José Alves Lage. DEJT/ TRT3/Cad.Jud 17/07/2015 P.103).

Por fim, em que pese a existência de ambas as convenções com embasamentos, denota-se que para as decisões nos Tribunais do Trabalho no Brasil ainda é utilizado como base a simples interpretação do art. 193, §2º da CLT, confirmando-se a tese de que a jurisprudência sobre o assunto está ainda em processo de desenvolvimento.

4.1 Os reflexos dos adicionais no contrato de trabalho

Os reflexos dos adicionais em um contrato de trabalho resumem-se, resumidamente, em uma incidência ou sobrepor efeitos sobre algo, assim, no direito do trabalho sabe-se que em um contrato trabalhista são incluídos os repousos semanais remunerados, gratificação natalina, férias, aviso-prévio indenizado e FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), incidindo os adicionais de insalubridade e periculosidade sobre estes.

Quando se trata do adicional de insalubridade, tem-se que este é devido após a constatação em uma perícia por profissional capacitado, sendo na maioria dos casos caracterizado o recebimento em razão de o empregado estar exercendo a sua atividade laboral em um ambiente que prejudique a sua saúde.

Assim, uma vez recebido o respectivo adicional, este será integrado ao salário-base e, concomitante com os demais complementos salariais irá compor, para todos os efeitos previstos em lei, FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado, excetuada a incidência sobre o repouso semanal remunerado.

Não haverá, entretanto, repercussão sobre o repouso semanal remunerado porque o adicional de insalubridade, que tem periodicidade mensal, já possui em si, embutido, o valor correspondente à mencionada verba semanal de descanso (MARTINEZ, 2022, p.1263).

Em relação ao adicional de periculosidade, sabe-se que possui o objetivo de uma compensação do risco de vida que é imposto ao empregado no seu ambiente de trabalho, assim caracteriza-se como uma verba salarial, complementando o salário percebido pelo empregado, sendo reforçado esse entendimento pela Súmula 132, I do Tribunal Superior do Trabalho¹⁴.

Verifica-se, portanto, que o adicional de periculosidade, em sendo pago de forma

¹⁴ SÚMULA Nº 132 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras

permanente, passa a integrar em eventual cálculo de indenização e de horas extras, por exemplo, o que vai reforçado pelo TRT-4:

EMENTA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. A base de cálculo das horas extras é a remuneração do empregado, nos termos do art. 7º, inc. XVI, da Constituição Federal, assim entendida como sendo a soma de todas as verbas salariais, inclusive o adicional de periculosidade. Aplicação das Súmulas nº 264 e nº 132, ambas do TST. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0000148-97.2010.5.04.0721 AP, em 19/05/2022, Desembargadora Cleusa Regina Halfen)

Assim, denota-se que para fins de cálculo do adicional de periculosidade é realizado o cálculo sobre o salário-básico e, em sendo este recebido habitualmente reflete sobre a gratificação natalina e aviso-prévio indenizado e, ainda que recebido eventualmente, reflete nos depósitos da conta FGTS, assim como em relação ao adicional de insalubridade, na esteira do art. 142, §5º da CLT.

Uma vez recebido, o adicional de periculosidade será integrado ao salário-base e, junto com outros complementos salariais, comporá a remuneração para todos os efeitos previstos em lei, entre os quais FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado. Tal qual ocorre com o adicional de insalubridade, não haverá repercussão do adicional de periculosidade sobre o repouso semanal remunerado. Pagando-se tal complemento salarial, que tem periodicidade mensal, já se terá adimplido, porque embutido, o valor correspondente à mencionada verba semanal de descanso. (MARTINEZ, 2022, p.1296)¹⁵

Portanto, conclui-se que os adicionais de insalubridade e periculosidade podem refletir sobre outras parcelas/adicionais percebidos pelo empregado, complementando-se a remuneração do trabalhador para todos os efeitos.

4.2 O fato gerador e os motivos pela cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade

Os fatos geradores que caracterizam o pedido de cumulação dos adicionais são aqueles em que o empregado fica exposto, no ambiente de trabalho, a duas condições: de risco de saúde e de morte. Assim, denota-se que há o fator gerado e, conseqüentemente, a possibilidade para que seja assegurado ao indivíduo o direito a

¹⁵ Orientação Jurisprudencial 103 da SDI-1 do TST. Adicional de Insalubridade. Repouso Semanal e Feriados. Inserida em 1º-10-97 (nova redação). O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

recebimento dos dois respectivos adicionais, porquanto há mais de um fato gerador para percepção do adicional de insalubridade e periculosidade.

Ora, se o ambiente do trabalho é duplamente mais arriscado para a saúde, a vida e a segurança do trabalhador, ou seja, se a sua atividade laboral lhe assegura o direito a dois adicionais, não faz sentido ele receber apenas um adicional, pois não há bis in idem para o empregado (fatos geradores diversos para a percepção dos adicionais de periculosidade e insalubridade), e sim uma vantagem econômica desproporcional para o empregador. (LEITE, 2022, p.918)

Assim, tem-se que o fato gerador que caracteriza a insalubridade é aquele que expõe o empregado a situações insalubres, seja por sua natureza, condição ou então métodos de trabalho, acima dos limites de tolerância fixados, levando-se em consideração a natureza e intensidade do respectivo agente e o tempo de exposição do empregado sobre este.

Os mencionados atos administrativos publicados pelo Ministério do Trabalho e Previdência (vide a Portaria MTB n. 3.214, de 8-6-1978, e, dentro dela, a Norma Regulamentar NR-15) identificam os agentes físicos (ruído, calor, pressões hiperbáricas, vibrações, frio e umidade), químicos (substâncias químicas e poeiras minerais devidamente identificadas no anexo da NR-15) ou biológicos (agentes biológicos devidamente identificados no anexo da NR-15) de caráter nocivo e os correspondentes limites de tolerância. Se não estiverem previstos nas normas regulamentares do Ministério do Trabalho (ora Ministério do Trabalho e Previdência), os agentes, por mais nocivos que pareçam ser, não produzirão o direito ao recebimento do adicional de insalubridade. (MARTINEZ, 2022, p.1239)

Em relação a periculosidade, caracteriza-se o eventual recebimento do adicional quando o trabalhador, dentro do seu ambiente laboral e no exercício do trabalho, está com sua vida em perigo, sendo aqueles casos em que, em havendo qualquer descuido dentro do ambiente ou pelo próprio empregado no exercício da atividade, poderá ocasionar em sua morte.

É importante anotar que todas as situações mencionadas no art. 193 da CLT estão submetidas à “regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego”, órgão estatal incumbido de precisar a vontade do legislador e de esclarecer em que hipóteses as atividades ou operações perigosas produzem, por sua natureza ou pelo método de trabalho aplicado, o mencionado risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador. (MARTINEZ, 2022, p. 1265)

Assim, acerca da cumulação e recebimento dos dois respectivos adicionais é importante salientar o princípio citado anteriormente acerca da norma mais favorável

ao trabalhador em conjunto com o princípio da *avaliação in dubio pro operário*, ou seja, pela sua simples interpretação o trabalhador tem possibilidade da cumulação de ambos os adicionais pois haja vista caracterizado pelo o que é mais favorável ao empregado, sendo por vezes o recebimento dos dois adicionais.

Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. (LEITE, 2022, p.208)

Cuida-se de princípio que informa a aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador. (LEITE, 2022, p.210)

Portanto, verifica-se que do ponto de vista doutrinário acima, a cumulação seria plenamente possível pois no caso de dúvida do que escolher, deveria ser melhor interpretada a norma jurídica em que visa o pro operário, ou seja, o melhor para o empregado, pois plenamente de acordo com preceitos jurídicos, aliado ao princípio da dignidade humana.

4.3 Análise da jurisprudência trabalhista

É possível verificar que no decorrer deste último capítulo não restou claro expressamente o entendimento oficial da nossa jurisprudência, seja nos processos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho e nos processos de demanda do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que nitidamente, conforme será demonstrado, existe uma contradição entre os juristas ao deparar-se com uma situação em que postulado o pedido de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

No Tribunal Superior do Trabalho, há diversos julgados relacionados em que resta claro o entendimento pela impossibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade concomitante com o adicional de periculosidade, contudo, ainda assim, existem julgamentos que vão ao contrário deste entendimento majoritário, conforme demonstra-se nos julgados abaixo do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª, 5ª, 7ª e 19ª Região, respectivamente:

CUMULAÇÃO ADICIONAIS. POSSIBILIDADE. É viável a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade fundamentados em fatos geradores diferenciados a autônomos. 0010977-79.2014.5.01.0431 - DEJT 2019-10-18

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. O § 2º do Art. 193 da CLT sofreu revogação a partir da integração da Convenção n. 155 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro. Destarte, por imposição supralegal, não de ser considerados os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes, o que induz ao acolhimento da pretensão de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

Processo 0000597-20.2016.5.05.0009, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA, Segunda Turma, DJ 30/04/2021

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. CONVENÇÕES Nº 148 E Nº155 DA OIT. Sendo diferentes os fatores de risco à saúde, cada um dos adicionais de periculosidade e insalubridade busca compensar o trabalhador pela exposição particularizada a cada um deles e, caso ocorra simultaneamente, a regra internacional autoriza sejam considerados, de igual modo, também de modo cumulativo. Recurso adesivo do reclamante parcialmente provido. Recurso ordinário da reclamada prejudicado. (TRT-7 - RO: 00004135420145070017, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 27/05/2019, Data de Publicação: 06/06/2019).

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. É POSSÍVEL A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, EIS QUE A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DEVE SER INTERPRETADA EM CONFORMIDADE COM AS NORMAS INTERNACIONAIS QUE REGEM A MATÉRIA (CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO NºS 148 E 155) E COM A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, PROMULGADA EM 1988. ASSIM, TENDO O ÓBREIRO LABORADO EM AMBIENTE INSALUBRE E SOB PERICULOSIDADE, FAZ JUS O AUTOR AO RECEBIMENTO DE AMBOS OS ADICIONAIS. II. (TRT-19 - RO: 00018324420165190005 0001832-44.2016.5.19.0005, Relator: Marcelo Vieira, Data de Publicação: 23/03/2018).

Ainda, conforme citado acima, na esfera do Tribunal Superior do Trabalho há um entendimento concreto e consolidado, digamos assim, acerca da impossibilidade da cumulação dos respectivos adicionais, conforme os seguintes julgados junto ao respectivo Tribunal nos últimos anos:

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA, CONTUDO, DA PRERROGATIVA AO ÓBREIRO DE OPTAR PELO ADICIONAL QUE CONSIDERAR MAIS VANTAJOSO (ART. 193, § 2º, DA CLT). A SDI Plena do TST, em sessão realizada em 26/09/2019, no julgamento do IRR- 239-55.2011.5.02.0319, com efeito vinculante, firmou a seguinte tese jurídica: "O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos". Assim, é indevida a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, cabendo ao

empregado optar pelo mais vantajoso, nos termos do art. 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (RR-1499-76.2015.5.02.0013, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/10/2022).

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. REQUISITOS DO § 1º-A DO ART. 896 DA CLT ATENDIDOS. Na sessão realizada em 26/09/2019, no julgamento do IRR-239-55.2011.5.02.0319, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em composição plena, decidiu pela impossibilidade do recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, prevalecendo a tese do Ministro Alberto Bresciani, segundo a qual o artigo 193, § 2º, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal. A decisão, por maioria, foi proferida no julgamento de incidente de recurso repetitivo, e a tese jurídica fixada tem caráter vinculativo e deve ser aplicada a todos os casos semelhantes. Nesse contexto, a decisão regional está em sintonia com o entendimento atual desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR-988-02.2012.5.04.0022, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022).

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA CONTRA ACÓRDÃO TRANSITADO EM JULGADO NA ÉGIDE DO CPC DE 2015 - ART. 966, V, DO CPC - VIOLAÇÃO DO ART. 193, § 2º, DA CLT - DECISÃO RESCINDENDA PROFERIDA ANTES DO JULGAMENTO DO IRR-239-55.2011.5.02.0319 - CUMULAÇÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE 1. O presente caso se identifica com a tese inscrita no Tema 17 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos desta Corte, no sentido de que "o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos". 2. Não obstante a decisão rescindenda seja anterior ao mencionado precedente, no instante em que foi proferido o acórdão (março/2018), a jurisprudência desta Corte já era pacífica no sentido da impossibilidade de cumulação dos adicionais, afastando a aplicação das Súmulas 343 do STF e nº 83, I, do TST . Recurso ordinário conhecido e desprovido" (ROT-6014-60.2020.5.15.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 26/11/2021).

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. 1 . Em razão da polêmica estabelecida quanto à cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, foi instaurado Incidente de Recursos Repetitivos nos autos do processo nº TST-E-ED-RR - 239-55.2011.5.02.0319, afetando à SDI-1, com a participação de todos os Ministros integrantes da referida Subseção, a questão jurídica relativa ao tema "Cumulação de Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade amparados em fatos geradores distintos e autônomos ". 2 . Por sua vez, no dia 26/9/2019, a SDI-1, órgão uniformizador de jurisprudência interna corporis desta Corte Superior, em sua composição plena, no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos suso mencionado, Tema Repetitivo nº 17, relatado pelo Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, colocou uma pá de cal na controvérsia, concluindo, por maioria, pela fixação da tese jurídica de que " o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos ". 3 . Assim, por determinação do § 2º do art. 193 da CLT, totalmente em vigência em face da sua compatibilidade com as normas constitucionais, o trabalhador submetido a agentes insalubres e perigosos deverá optar pelo adicional que lhe for mais benéfico, na medida em que o legislador contemplou a possibilidade de cumulação de circunstâncias de exposição da saúde ou da integridade física,

mas rechaçou a de superposição de adicionais. Recurso de revista não conhecido" (RR-1000332-48.2017.5.02.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 08/11/2019).

Por fim, é possível verificar nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª, 4ª, 9ª, 12ª Região, que em seus últimos julgados manifestou-se também pelo indeferimento/improcedência do pedido de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, com a justificativa de que o empregado deve optar pelo adicional mais favorável:

EMENTA ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregado o direito de optar pelo mais favorável. Aplicação da Súmula 76 deste Tribunal Regional do Trabalho. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020737-43.2017.5.04.0761 ROT, em 06/10/2022, Desembargador Emilio Papaleo Zin)

EMENTA ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT. Subsistindo as condições fáticas autorizadoras dos dois adicionais, cabe ao empregado o direito de optar pelo adicional mais favorável na liquidação da sentença. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020425-71.2019.5.04.0252 ROT, em 31/08/2022, Desembargadora Rejane Souza Pedra)

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do § 2º do art. 193 da CLT e do item II da Súmula 48 deste Regional, não é possível a cumulação do adicional de periculosidade com o de insalubridade, devendo prevalecer a opção mais benéfica ao empregado.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000053-04.2021.5.12.0028; Data: 27-10-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Marcos Vinicio Zanchetta - 4ª Câmara; Relator(a): MARCOS VINICIO ZANCHETTA)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. VEDAÇÃO LEGAL. § 2º DO ART. 193 DA CLT. Nos termos do § 2º do art. 193 da CLT, há vedação legal expressa sobre a acumulação do adicional de insalubridade juntamente ao de periculosidade, devendo o empregado optar pela benesse, concluindo-se que, no caso de estarem presentes, de forma concomitante, agentes perigosos e insalubres, o adicional mais benéfico será o devido. Sentença mantida. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000746-10.2018.5.09.0017. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Data de julgamento: 03/02/2021. Publicado no DEJT em 08/02/2021.

DA CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. O TST, resolvendo o IRR de número PROCESSO Nº TST IRR-239-55.2011.5.02.0319, sanou as dúvidas sobre tal ponto, nos seguintes termos: Esgotada a análise da controvérsia e respondendo à questão jurídica formulada, fixa-se, com força obrigatória (arts. 896-C da CLT, 927, III, do CPC e 3º, XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), a tese jurídica a seguir enunciada: o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de

insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. A Turma se curva ao entendimento em questão e passa a aplicá-lo, mantendo, por conta disso, a sentença inalterada neste tópico. (TRT-2 10012671820185020021 SP, Relator: PAULO SERGIO JAKUTIS, 4ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 07/10/2020).

Portanto, como se observa acima, há uma divergência sobre a possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade e, desta forma, até que haja outra decisão contrária, é o pacificado em nosso ordenamento jurídico, visto que não há uma unanimidade entre os juristas sobre um entendimento específico.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo o estudo acerca do atual entendimento jurisprudencial acerca da possibilidade ou não da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no contrato de trabalho.

Nesse contexto, o início da presente monografia teve um enfoque na explicação acerca do contexto histórico do direito do trabalho, com objetivo de demonstrar as conquistas históricas no que se refere aos direitos básicos do indivíduo dentro do âmbito trabalhista, motivo pelo qual foram criadas diversas instituições com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores, como a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919.

Verifica-se também que restou demonstrado a importância dos princípios da proteção e princípios do direito do trabalho, como o *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica e que, com base na importância destes princípios é que as decisões majoritárias devem ser fundamentadas.

Em relação a legislação brasileira, restou evidenciado a importância da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que garante ao empregado exposto aos agentes insalubres ou perigosos, o direito ao recebimento do adicional, como uma forma de indenizar o trabalhador aos riscos que este fica exposto no ambiente laboral. Nesta senda, restou demonstrada também a importância da Constituição Federal de 1988 no tocante ao objetivo de trazer segurança ao trabalhador.

Restou demonstrado também a previsão legal com a existência das Normas Regulamentadoras, sendo a NR-15 e NR-16, as quais tratam-se de um documento que regulamenta os critérios técnicos a serem obedecidos e estabelecidos em relação ao adicional de insalubridade e periculosidade, trazendo um rol taxativo definido pelo Ministério do Trabalho e Emprego acerca de quais atividades são considerando insalubres ou perigosas.

Além do mais, a insalubridade é caracterizada nos casos em que o empregado está laborando em condições que exijam um desconforto do empregado, sendo que este adicional possui um caráter indenizatório, pois refere-se a uma fração que é paga ao empregado. O que não é muito diferente da periculosidade, posto que este adicional se caracteriza quando o empregado está correndo algum risco de vida dentro do ambiente de trabalho.

Salienta-se ao analisar a jurisprudência trabalhista que tanto na doutrina, quanto

no entendimento jurisprudencial resta claro e evidenciado que de fato o empregado ao estar expostos ao agente insalubre ou perigoso, está colocando sua saúde em risco e até correndo risco de vida, no entanto, em que pese este entendimento, os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 12ª e 19ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, ao depara-se com uma ação de cumulação dos adicionais, acabam por manter o entendimento do art. 193 §2º que impossibilita a acumulação dos respectivos adicionais, e então o empregado deve optar pelo adicional que for mais favorável.

Dito isso, conclui-se que após uma análise realizada na jurisprudência trabalhista restou demonstrado que há uma divergência sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade concomitante com o de periculosidade, visto que não há um entendimento absoluto/unânime sobre o referido tema.

Assim, é imprescindível que as entidades responsáveis pela fiscalização, controle e prevenção de acidentes de trabalho estejam sempre exercendo o seu papel de fiscalizar, auxiliando na proteção e segurança do trabalhador exposto ao(s) agente(s) nocivo(s) dentro do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000237-61.2017.5.19.0009, Relator: Marcelo Vieira, 13 de julho de 2018. Disponível em: <https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos/jsp/index.jsp>. Acesso em: 07 de setembro de 2022

ALMEIDA, A. P. D. **CLT comentada**. 9. ed. São Paulo: SARAIVA, 2015. *E-book*.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000597-20.2016.5.05.0009, Órgão Julgador: 2º Turma, 30 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 30 de setembro de 2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 22 de setembro de 2022.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. NR 15: Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em 22 setembro de 2022.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. NR 16: Atividades e Operações Perigosas. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>. Acesso em 22 de setembro de 2022.

CALVO, A. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 00004135420145070017, Órgão Julgador: 2º Turma, 27 de maio de 2019. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

GARCIA, G.F.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. *E-*

book.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book.*

MOURA, M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. *E-book.*

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000927- 35.2013.5.03.0152, Órgão Julgador: 1º Turma, 17 de julho de 2015. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm>. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000746-10.2018.5.09.0017, Órgão Julgador: 6ª Turma, 08 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/i668i>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0011837-54.2015.5.01.0008, Órgão Julgador: 1º Turma, 06 de julho de 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0010977-79.2014.5.01.0431, Órgão Julgador: 7º Turma, 18 de outubro de 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0020821-07.2019.5.04.0007, Órgão Julgador: 1º Turma, 22 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 20 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0021367-32.2019.5.04.0405, Órgão Julgador: 4º Turma, 19 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 20 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020177-82.2020.5.04.0022, Órgão Julgador: 8º Turma, 15 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 20 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0021175-68.2020.5.04.0404, Órgão Julgador: 2º Turma, 02 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 20 de

setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0021210-86.2019.5.04.0008, Órgão Julgador: 5º Turma, 18 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 20 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020032-28.2017.5.04.0023, Órgão Julgador: 6º Turma, 15 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020756-12.2019.5.04.0007, Órgão Julgador: 8º Turma, 19 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020142-71.2019.5.04.0018, Órgão Julgador: 4º Turma, 11 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020223-25.2017.5.04.0233, Órgão Julgador: 6º Turma, 14 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020890-39.2019.5.04.0007, Órgão Julgador: 5º Turma, 18 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0000148-97.2010.5.04.0721, Órgão Julgador: Sessão Especializada em Execução, 19 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020737-43.2017.5.04.0761, Órgão Julgador: 7º Turma, 06 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 de novembro de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº, 0020425-71.2019.5.04.0252, Órgão Julgador: 5º Turma, 31 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 de novembro de 2022.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000053-04.2021.5.12.0028, Órgão Julgador: 4ª Câmara, Relator: Marcos Vinicio Zanchetta 27 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 06 de novembro de 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. **RECURSO ORDINÁRIO** nº 10012671820185020021, Órgão Julgador: 4ª Turma, Relator: Paulo Sergio Jakutis 07 de outubro de 2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em: 07 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 10533-92.2013.5.12.0037, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 02 de setembro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 25 de setembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 99400-33.2011.5.17.0121, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 10 de outubro de 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/730098812/inteiro-teor-730098881>. Acesso em 25 de setembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA** nº 11518-21.2016.5.09.0011, Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 19 de agosto de 2022. Disponível em: : <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 25 de setembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 973-90.2011.5.12.0007, Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 07 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 30 de setembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 1499-76.2015.5.02.0013, Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 21 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 988-02.2012.5.04.0022, Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 07 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 1000332-48.2017.5.02.0009, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 08 de novembro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 12019-15.2017.5.15.0094, Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 10 de junho de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE**

REVISTA nº 101499-60.2016.5.01.0342, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 28 de outubro de 2022. Disponível em: : <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 10725-69.2020.5.15.0110, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 28 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA** nº 1000580-51.2018.5.02.0341, Relator: Ministro Lelio Bentes Correa. Brasília, 14 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 07 de novembro de 2022.