

**UNIGOIAS CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIAS
CURSO DE DIREITO**

**A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE COM PERICULOSIDADE**

LARA DURANDO MARANHÃO

GOIÂNIA
MARÇO/2019

LARA DURANDO MARANHÃO

**A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE COM PERICULOSIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Goiás -Uni-ANHANGUERA, sob a orientação da Prof^ª. Ms. Évelyn Cintra Araújo Cintra Araújo, como requisito parcial para obtenção do título de bacharelado em Direito.

GOIÂNIA
MARÇO/2019

TERMO DE APROVAÇÃO

LARA DURANDO MARANHÃO

A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM PERICULOSIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Goiás – Uni Anhanguera, defendido e aprovado em ____ de ____ de ____ pela banca examinadora constituída por:

Ms. Évelyn Cintra Araújo

Orientadora

Ms. Karine Machado

Examinadora

SUMÁRIO

RESUMO	04
INTRODUÇÃO	04
1	06
1.1 Breve Histórico	06
1.2 Proteção Constitucional De 1988	07
1.3 Proteção Internacional	08
1.4 Normas e Princípios do Trabalho	09
2 ADICIONAIS E SEGURANÇA DO TRABALHO	10
2.1 Adicional De Insalubridade	11
2.2 Adicional De Periculosidade	11
3 POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS	12
3.1 Argumentos Favoráveis a Cumulação	12
3.2 Posição Jurisprudencial e Doutrinária	13
3.3 Projeto De Lei para Cumulação dos Adicionais	14
CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	17
DECLARAÇÃO E AUTORIZAÇÃO	18

A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM PERICULOSIDADE

Lara Durando Maranhão

RESUMO

O presente artigo científico tem por objetivo analisar as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores, em especial, a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade, através dos princípios trabalhistas, leis asseguradas pela Constituição Federal de 1988, normas que regem os direitos dos trabalhadores, bem como o posicionamento da Organização Internacional do trabalho. Será feita uma breve análise sobre o Direito do Trabalho e as modificações referentes aos direitos sociais dos trabalhadores, discutindo a saúde dos mesmos e a dignidade da pessoa humana. Além disso, o presente trabalho visa distinguir o adicional de insalubridade e periculosidade, em que a lei dispõe que será optado ao trabalhador o adicional que o seja mais favorável, mesmo que este esteja em condição de trabalho insalubre e perigoso, não serão dados os dois adicionais. Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, em virtude da natureza predominante das normas jurídicas; do método dedutivo-bibliográfico, cotejando-se normas e institutos processuais pertinentes ao tema; do processo metodológico-histórico, utilizado sempre que as condições do trabalho exigirem uma incursão analítica dos textos legais; do processo metodológico-comparativo; e do estudo de casos. Contudo, o trabalho demonstra situação do Estado frente a evolução das condições de trabalho e as transformações provocadas pela globalização.

PALAVRA-CHAVE: Direito do Trabalho. Proteção ao trabalhador. Princípios e normas trabalhistas.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto analisar a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade em situações em que o trabalhador está sujeito ao duplo malefício, já que em situações como essa o trabalhador tem direito a escolher o que lhe for mais benéfico.

Os adicionais remuneratórios são acréscimos pagos ao empregado em razão do maior desgaste na prestação de serviços. Eles foram criados para trabalhadores que se encontram em ambientes de trabalho insalubre e/ou perigosos, ou seja, que estão expostos a risco de morte.

Tal busca é de suma importância, diante a insatisfação de muitos trabalhadores, que por vezes são acometidos com enfermidades, o qual impossibilita a continuidade do seu trabalho. Além de ferir princípios trabalhistas, que têm a função de informar, orientar e normatizar tanto os aplicadores do direito quanto os elaboradores de normas.

Também são infringidas as normas que a Organização Internacional do Trabalho dispõe em relação à saúde e a segurança do trabalhador. Dentro disso, a dignidade da pessoa humana em que a Constituição Federal de 1988 entra em conflito com as condições prejudiciais em que o trabalhador está exposto.

Em virtude disso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) a não cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, cabendo a opção pelo empregado entre os dois adicionais, fere o princípios trabalhistas?; b) a escolha entre os adicionais remuneratórios vai contra a dignidade da pessoa humana na qual a Constituição Federal de 1988 dispõe?; c) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mantém um papel importante para assegurar a saúde e o bem-estar do trabalhador?; d) seria possível a cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade?

Para tanto, poder-se supor, respectivamente, o seguinte: a) fere o princípio da norma mais favorável, pois quando a normas em conflitos deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador, os dois adicionais seriam mais benéficos do que apenas um; b) o pressuposto da dignidade da pessoa humana contida na constituição vigente é o mínimo de respeito ao homem, devendo ser aplicada em todas as áreas de sua atuação, inclusive no trabalho, seria mais respeitoso ao trabalhador receber duplo adicional remuneratório quando este se encontrar em condições insalubres e perigosas no trabalho; c) a atuação da OIT no Brasil tem se apresentado, no período recente, pelo apoio e esforço quanto ao combate de melhorias nos locais de trabalho e influenciado a mais direitos ao trabalhador de forma favorável através dos seus projetos; d) seria totalmente viável a cumulação, já que elas existem justamente para garantir a dignidade e a segurança jurídica dos trabalhadores.

Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, em virtude da natureza predominante das normas jurídicas; do método dedutivo-bibliográfico, cotejando-se normas e institutos processuais pertinentes ao tema; do processo metodológico-histórico, utilizado sempre que as condições do trabalho exigirem uma incursão analítica dos textos legais; do processo metodológico-comparativo; e do estudo de casos.

Ter-se-á por objetivo principal analisar a Constituição Federal de 1988, normas e princípios trabalhistas, além de um breve histórico dos direitos sociais do trabalhador, que demonstra a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade.

Como desdobramento deste, alia-se a pretensão de, primeiramente diferenciar os adicionais de insalubridade e periculosidade, especificados em lei e mostrando suas especificidades; discutir a saúde e segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho; apresenta o que abrange a Organização Internacional do Trabalho e qual a importância do seu papel no país; e as normas e princípios que regulam a proteção do trabalhador.

1 TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES E PERIGOSAS

Em uma relação de trabalho, em regra, há o empregador, que no geral é a parte que detém domínio econômico maior do que a outra parte, no caso o empregado, considerado em geral como a parte hipossuficiente. Além de sobressair na vantagem econômica, o empregado deve se subordinar as ordens dadas ao empregador.

No entanto, esta relação de subordinação possui poderes limitados, eis que o empregador deve garantir condições agradáveis no ambiente de trabalho, garantir a saúde e a integridade do trabalhador. Porém mesmo com esses cuidados existem atividades que por si são nocivos ao ser humano, são considerados insalubres e/ou perigosas.

O ordenamento jurídico impõe a esta relação cuidados a serem tomados pelo empregador, o uso de capacetes, por exemplo, é um meio de proteção legal para evitar um provável dano ao trabalhador. Além disso, há também os adicionais remuneratórios em virtude do desconforto, desgaste ou riscos enfrentados pelo empregado.

O presente capítulo tem como objetivo fazer um breve histórico referente ao trabalho em condições especiais e demonstrar o posicionamento da Constituição vigente, além de analisar normas legais, princípios trabalhistas e tratados internacionais.

1.1 Breve Histórico

As condições ruins de trabalho são de tempos remotos sendo a primeira forma de trabalho a escravidão, no qual o escravo não tinha nenhum direito e era sujeito a qualquer tipo de situação insalubre e perigosa no desenvolvimento dos seus serviços.

Em meados do século XVIII, com a Revolução Industrial começaram a surgir os primeiros regramentos, em que houve a necessidade da intervenção do Estado, por conta de um aumento de acidentes no trabalho e as doenças que surgiam nos operários, também em situações de trabalho desumanas, no século seguinte surge então o Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. (BARROS. 2010, p. 67)

Em 1917, a Constituição Mexicana dedicou 30 artigos referentes aos direitos dos trabalhadores, trazendo nelas normas legais de proteção ao trabalhador. Na Constituição Alemã de Weimar, 1919, também se preocupou em garantir esses direitos aos empregados. Após isso, os países europeus foram estimulados a seguir o exemplo instituindo também normas semelhantes.

Já em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de promover a justiça social, parte do Tratado de Versalhes, sendo o Brasil membro fundador. A OIT se preocupou com a saúde, integridade e proteção do trabalhador, e formulou normas e convenções internacionais.

No Brasil, não muito diferente, começou a desenvolver regulamentos trabalhistas através de reivindicação e luta por parte dos operários. Na Constituição de 1934 fica previsto a Justiça do Trabalho, o qual se discutia sobre Projetos de Lei referente aos trabalhadores, fazendo parte do órgão do Poder Executivo. Somente em 1º de maio de 1943 pelo decreto Lei n. 5.452, foi criado a Consolidação de Leis trabalhistas no Brasil que regularizou as relações de trabalho, trazendo direitos e deveres às partes.

Na Constituição de 1946, transformou a Justiça do Trabalho em um órgão do Poder Judiciário que perdurou assim nas Constituições seguintes, inclusive na vigente.

1.2 Proteção Constitucional de 1988

A Constituição Federal de 1988 logo nos seus primeiros artigos diz respeito a dignidade da pessoa humana e traz garantias a melhores condições de trabalho em relação a saúde e proteção do empregado. Trazendo também direitos sociais fundamentais do ser humano, art. 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”, destacando que a saúde e o trabalho fazem parte deste direito

No art. 1º da CF/88 diz que o Estado tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Somando a este, no art. 7º da CF/88 traz um rol de direitos trabalhistas que visam uma melhor condição social. Entre estes direitos o inciso XXIII traz: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

A atuação do Estado frente a esta questão e de extrema importância por ser um Estado Democrático de Direito, e quem tem como primordial a dignidade da pessoa humana em qualquer situação e relação, inclusive na relação empregatícia. Por isso a importância não só de procurar a democratização do Estado, mas também na sociedade.

Com a análise na Constituição vigente, todos os seus princípios servem como base para criação de institutos, normas e princípios que fazem ou possam fazer parte da regularização de uma condição de trabalho humanizada.

1.3 Proteção Internacional

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do tratado de Versalhes, o qual tem como finalidade fomentar a Justiça Social, direitos humanos e direitos laborais mundialmente conhecidos, dando importância à saúde e segurança do trabalhador e seu ambiente de trabalho, e que o Brasil faz parte. Cumprindo estes requisitos podemos destacar as Convenções de n. 148, 155 e 161.

Na Convenção n. 148, dispõem sobre os riscos que os profissionais que podem vir a ser contaminados pelo ar, ruídos e as vibrações no local do trabalho. Na convenção n. 155 trata sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, em seu art. 11, alínea b:

Artigo 11. A fim de tornar efetiva a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções: [...] b) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes.

E, por último, a Convenção de n. 161 que também trata da segurança e saúde dos trabalhadores, dando ênfase nos serviços de saúde nos locais de trabalho.

Constantemente vemos conflitos entre normas, justamente pelo Direito não ser uma ciência exata. Algumas das formas de resolver este conflito são através de princípios, como por exemplo, o princípio da Especialidade, afirma que a lei especial prevalece sobre a lei geral.

Nessa seara, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada no Brasil após a fundação da OIT. Por esta análise a lei especial, no caso as Convenções Internacionais, se sobressaem sobre a lei geral, nos casos as leis trabalhistas.

Na CF de 1988, em seus artigos 5º e 2º enfatizam que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais (...)”. Com essa abertura da expressa na Constituição, podemos afirmar que tratados internacionais são extremamente relevantes sobre as leis trabalhistas no Brasil.

As normas internacionais geralmente são elaboradas conforme a evidência de um problema nas relações de trabalho. Diante disso o órgão começa um estudo em relação ao caso, comparando com a realidade e as leis dos Estados-Membros para então ser iniciado um conteúdo normativo afim de abrandar problemas das relações empregatícias.

1.4 Normas e Princípios do Trabalho

Além da Proteção Constitucional e os Tratados Internacionais, há outros meios que se posicionam em relação à saúde e a proteção do trabalhador. Dentro do Direito do Trabalho existem princípios que são o alicerce do ordenamento jurídico e também normas reguladoras criadas ao decorrer das necessidades dos trabalhadores.

Ambas são espécies de norma jurídica e desde que positivadas tem força normativa. Os princípios têm como função informar, orientar e normatizar tanto para quem elabora tanto para quem aplica. Celso Antônio Bandeira de Mello (2001, P.771 772) define princípio como:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo--lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico.

Dentre princípios que norteiam o Direito do Trabalho, destaca-se o princípio da proteção, sendo dividido em três subprincípios: norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro misero*. Todos os três têm o objetivo geral de que quando duas normas se chocarem deve-se aplicar aquela que seja mais favorável ao empregado.

Com a necessidade de esclarecer mais ainda sobre a proteção do empregado, a portaria n. 3214 de 78 ficou responsável pelas Normas Regulamentadoras (NRs), que demonstra de forma mais detalhada como o empregador deve se portar em relação a segurança dos seus empregados. As empresas devem cumprir obrigatoriamente as NRs pois são fiscalizadas e penalizadas através de multas qualquer descumprimento das normas.

É relevante, também, lembrar das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, que são acordos entre funcionários, que se unem e formam a classe sindical, e seu empregador, ou os acordos entre sindicato com sindicato, com o objetivo de serem ouvidos conforme suas necessidades frente a empresa que prestam serviço. Eles determinam as condições de trabalho, garante os direitos legais do empregador e promovem o reconhecimento pelos seus serviços.

Dado o exposto, existem vários meios legais que visam a proteção e a saúde do trabalhador e que regulam o ambiente de trabalho de forma mais humanizada. Importante, principalmente, para serviços em condições insalubres o qual o trabalhador é exposto a agentes nocivos a sua saúde e serviços perigosos em que constantemente corre o risco de morte.

2 ADICIONAIS E SEGURANÇA DO TRABALHO

Entre os valores da sociedade com base na Constituição de 1988 está a segurança, a saúde e o bem-estar social de todos. Não sendo diferente quando se trata do ambiente de trabalho e dos próprios trabalhadores, a segurança do trabalho se tornou uma ciência na qual

tem como objetivo promover a proteção do operário, e tendo como resultados menor número de acidentes e doenças ocupacionais, através de metodologias e técnicas aplicadas.

Dentre os objetivos da segurança do trabalho está: evitar acidentes, eliminar as condições inseguras de trabalho, conscientizar sobre ambas as partes da importância de utilizar equipamentos de segurança e evitar acidentes, cumprir o estabelecido em lei, melhor eficiência e produtividade no ambiente de trabalho.

Atualmente, a preocupação não está somente ligada a questão física do trabalhador, mas também a questão psíquica. A saúde mental é tão importante quanto a saúde física do operário e é dever do empregador se preocupar com o que o afeta. Deve haver nos ambientes de trabalho uma adaptação do trabalho ao homem.

É uma questão de dignidade da pessoa humana a segurança e a saúde do trabalhador, e por este motivo foi criada as NRs (Normas Regulamentadoras), a partir da lei n. 6514/1977, alterando o Capítulo V, Título II, da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Ao longo do tempo elas foram modificadas e atualizadas para se encaixarem nas necessidades da segurança no ambiente de trabalho, totalizando hoje trinta e seis NRs.

As Normas Regulamentadora são de observância obrigatória pelo empregador capaz de surtir sanções com os descumprimentos de algumas normas. Todos devem cumprir, inclusive empresas privadas e públicas, órgãos da administração direta e indireta, e aos poderes Legislativos e Judiciários que tem empregados pela CLT.

Além das normas regulamentadoras há também formas que beneficiam o trabalhador ou amenizar o impacto na saúde e bem-estar. Em atividades que possuem risco de morte ou consideradas perigosas, até mesmo ambientes de trabalhos considerados insalubres tem o direito de receber adicionais.

2.1 Adicional De Insalubridade

A insalubridade pode ser caracterizada como atividades ou operações que sejam nocivos à saúde do trabalhador, acima do permitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por este motivo e concedido a ele um adicional. O valor do adicional depende do grau de nocividade podendo ser ele mínimo (10%), médio (20%) ou máximo (40%) com base de cálculo no salário mínimo da região, conforme art. 192 da CLT.

Atividades com ruídos de impacto ou contínuos, com exposição de calor, radiação ionizantes, poeiras minerais, trabalho com condições hiperbáricas, frio, etc são considerados atividades ou operações insalubres, no art. 189 da CLT diz:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Contudo o adicional de insalubridade é de extrema importância para o trabalhador visto que o agente é de alguma forma compensado pelos serviços nocivos à saúde do trabalhador.

2.2 Adicional De Periculosidade

No art. 193 da CLT explica que atividades ou operações perigosas são aquelas que se caracterizam em risco de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física e também atividades de trabalhador em motocicleta. O valor assegurado ao trabalhador é de 30% (trinta por cento) sobre o salário.

Antes da Lei 12.740/2012 eram consideradas atividades perigosas somente os que tinham contato permanente com inflamáveis ou explosivos, porém não foi somente acrescida de outros meios como também mudou a palavra de “contato permanente” com somente a exposição do agente a essas condições.

A periculosidade diz respeito a vida do trabalhador, em como ela deve ser protegida e resguardada e por este motivo um adicional ser criado para compensar o malefício de expor sua vida ao perigo.

3 POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS

3.1 Argumentos Favoráveis a Cumulação

Quando se analisa a Constituição Federal de 1988 o motivo pelo qual no seu art. 7º inciso XXIII que diz que são direitos dos trabalhadores os adicionais de insalubridade e periculosidade são justamente para eliminar e neutralizar estes tipos de condições, ou seja, quando há um trabalhador nessa dupla situação e é apenas beneficiado por um dos adicionais o outro ficará prejudicado pelo fato de não ser amparado pela Lei, uma vez que os fatos são distintos e autônomos.

A cumulação não somente respeita o objetivo da CF/88 como também protege princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e o direito a saúde (ar. 196).

Ademais, temos jurisprudência consolidada pelo Supremo Tribunal Federal junto com o art 5º, §2º da CF/88 reconheceu que os Tratados Internacionais estão superiores a CLT no quesito de hierarquia. Na convenção de n. 148 trata-se da proteção dos trabalhadores em lugares insalubres onde há contaminação do ar, ao ruído e vibrações. Na convenção de n. 155 trata-se também da higiene do ambiente do trabalho, além da segurança e da vida do trabalhador. Entre outras convenções, nota-se a importância da Organização Internacional do Trabalho frente ao mútuo interesse em manter ambientes de trabalho salubres e assegurar a vida do empregado.

Por último, os princípios que regem o direito do trabalho que são alicerce para formação das leis. Dentre a mais importante considerada pelos doutrinadores é o princípio da proteção o qual origina todos os outros princípios. Ela é responsável pelo amparo preferencial ao trabalhador, que pode ser subdividido em três: princípio *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da aplicação mais benéfica ao trabalhador. Todas elas dizem basicamente dizem o mesmo na dúvida da aplicação da norma, a escolha deverá ser aquela que mais beneficie o trabalhador.

Sendo assim, neste caso havendo várias desavenças e contradições dentro da norma jurídica e na Constituição Federal entre a possibilidade ou não da cumulação dos adicionais de insalubridade com periculosidade, aplicando se os princípios do direito do trabalho, a possibilidade do duplo benefício favoreceria o operário.

3.2 Posição Jurisprudencial e Doutrinaria

Em se falar da doutrina há uma grande discussão sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais, Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011 defende que:

Discute-se, também, a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade com o de periculosidade. Pelas mesmas razões expostas, somos também favoráveis. Aponta-se, como obstáculo à soma dos dois adicionais, a previsão contida do art. 193, § 2º, da CLT: “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. O dispositivo legal indica que os dois adicionais são incompatíveis, podendo o empregado optar por aquele que lhe for mais favorável. Entretanto, após a ratificação e vigência nacional da Convenção nº 155 da OIT, esse parágrafo foi revogado, diante da determinação de que sejam considerados os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, b).

Não somente este, mas também, José Augusto Rodrigues Pinto, 2007 discorre:

O direito à cumulação é de uma lógica irresponsável: se a situação de desconforto pessoal tem correspondência numa indenização, o valor desta deve abranger tantos percentuais quantas sejam as circunstâncias causadoras do desconforto, que traz um dano efetivo ao trabalhador, ou do risco a que ele é exposto.

Até mesmo em jurisprudência, alguns defende a possibilidade de cumulação com base nas Convenções das OITs em que o Brasil faz parte:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. Posição majoritária da Turma de que, por não haver sido o art. 193, § 2º, da CLT recepcionado pela Constituição Federal e em razão da ratificação pelo Estado Brasileiro da Convenção 155 da OIT, há possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade. Recurso provido. [...]” (TRT-4, 2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz. Processo n. 0000181-27.2012.5.04.0201 RO. Publicação em 19-12-2013).

Analisando assim caso de jurisprudência sendo favorável a cumulação e doutrinadores a favor também e através de todos os argumentos expostos, devemos refletir sobre esta questão pois trata-se de naturezas distintas, enquanto o adicional de insalubridade visa compensar o operário aos danos causados a sua saúde pelo seu trabalho, o adicional de periculosidade busca a compensação do risco de sua vida.

3.3 Projeto De Lei para Cumulação dos Adicionais

Em 2018, o Sr. Deputado Patrus Ananias de Minas Gerais fez um projeto de lei que altera a CLT sobre o dispor dos adicionais de insalubridade e periculosidade. No projeto lei diz:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, sobre o salário-base percebido pelo trabalhador, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”. (NR)

Art.193.....

§ 2º São acumuláveis os adicionais de periculosidade e insalubridade sempre que o trabalhador estiver sujeito a agentes perigosos e insalubres em sua atividade laboral.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

A ideia veio para mudar dois pontos importantes: a base de cálculo do adicional de insalubridade e a possibilidade de cumulação de dois benefícios. No parágrafo segundo deixa essa mudança clara sobre a possibilidade de cumulação, a justificativa e o art. 7º, inciso XXIII da CF/88 que garante de forma plena o direito de recebimento de todos os adicionais sem ressalva quanto à cumulação, fazendo com que o trabalhador escolha, mas não há nenhum impedimento de cumulação, apenas na CLT.

Assim também, trata-se de direitos de naturezas diversas, enquanto a insalubridade trata-se da saúde do trabalhador, a periculosidade traduz situação de perigo iminente a vida desse operário.

CONCLUSÃO

Há muitas controvérsias entre os adicionais de periculosidade e insalubridade quando se trata da doutrina e jurisprudência. Os típicos complementos salariais possuem destinações diversas, mas dentro de uma relação de trabalho pode acontecer delas se entrelaçarem, havendo possibilidades que um trabalhador seja exposto as duas situações ao mesmo tempo.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade são para compensar destinações diferentes, pois enquanto a primeira é direcionada ao prejuízo causado à saúde do trabalhador, o segundo visa retribuir a exposição iminente da vida do operário.

O fundamento para defender a esse da acumulação é o art 193, §2º da CLT em que a lei deixa claro que o trabalhador deverá optar por um dos adicionais, mas não impede a cumulação. Também utiliza o art. 7º, XXIII da CF/88 e as Convenções 155 e 148 da OIT, que teria incorporado ao ordenamento jurídico como supralegal idade e assim permitir que os adicionais fossem pagos juntos.

Apesar que em nenhuma norma das Convenções da OIT deixar explícito a autorização da acumulação, eles defendem a saúde e a segurança do trabalhador como prioridade, e receber benefícios para compensar riscos faz total sentido para as convenções. E também não há de se falar em revogação do artigo 193, § 2º, da CLT.

Deve-se enfatizar que apesar disso, os adicionais são partes de naturezas diferentes com destinação diferentes e considerando a relevância do meio ambiente de trabalho e por ser tratar de vidas, resta claro que a norma contida na CLT de optar por um adicional apenas deve ser

compatibilizada com a Constituição Federal, fazendo com que os direitos fundamentais sejam assegurados ao máximo.

Ao obrigar o trabalhador por optar pelo adicional de insalubridade ou periculosidade diante dos fatos geradores diferentes, é como se obrigasse o trabalhador a fazer seu serviço sofrendo dois malefícios e não ter nenhuma contraprestação.

Diante de tudo, havendo fatos geradores diferentes juntamente com normas e princípios que defendem o fator mais benéfico ao trabalhador, não há dever de ter vedação quanto a cumulação.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BASIL, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: . Acesso em: 24 mar. 2014.

_____. Decreto nº 1.254 de 1994. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 29 nov. 2019.

FILHO, Antônio Nunes Barbosa. **Insalubridade e Periculosidade: Manual de Iniciação Pericial**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MATINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DECLARAÇÃO E AUTORIZAÇÃO

Eu, Lara Durando Maranhão, portador da Carteira de Identidade n. 596982, emitida pela Secretaria de Segurança Pública, inscrito no CPF n. 700.909.451-90, residente e domiciliado na Rua Pindorama, qd 9, lt 8, Conjunto Cachoeira Dourada, Goiânia-GO, telefone celular (62) 98182-7676, endereço eletrônico lara-dm97@hotmail.com, declaro, para os devidos fins e sob pena da lei, que o Trabalho de Conclusão de Curso: A Possibilidade de Cumulação do Adicional de Insalubridade e Periculosidade, é uma produção de minha exclusiva autoria e que assumo, portanto, total responsabilidade por seu conteúdo.

Declaro que tenho conhecimento da legislação de Direito Autoral, bem como da obrigatoriedade da autenticidade desta produção científica. Autorizo a sua divulgação e publicação, sujeitando-me ao ônus advindo de inverdades ou plágio e uso inadequado de trabalhos de outros autores. Nestes termos, declaro-me ciente que responderei administrativa, civil e penalmente nos termos da Lei n. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, que altera e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Pelo presente instrumento autorizo o Centro Universitário de Goiás, Uni-ANHANGUERA, a disponibilizar o texto integral deste trabalho tanto na biblioteca, quanto em publicações impressas, eletrônicas/digitais e pela internet. Declaro ainda, que a presente produção é de minha autoria, responsabilizo-me, portanto, pela originalidade e pela revisão do texto, concedendo ao Uni-ANHANGUERA plenos direitos para escolha do editor, meios de publicação, meios de produção, meios de divulgação, tiragem, formato, enfim, tudo o que for necessário para que a publicação seja efetivada.

Goiânia, _____ de _____ de 20_____.

Nome e assinatura do aluno/autor

