

PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA FRENTE AO ACÚMULO DE ADICIONAIS EM SERVICOS PERICULOSOS E INSALUBRES

MARCATO, Vinicius¹

SANCHES, Pedro²

RESUMO:

Foi apresentado, neste trabalho, instituto constitucional do artigo 193 da consolidação das leis do trabalho, regulamentado pela Lei nº5452 de 1943, da negativa da cumulação de adicionais na forma de periculosidade e insalubridade em não conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana. Primeiramente, quanto ao trabalhador, terá que optar por uma compensação monetária de apenas um dos adicionais, mesmo que seja exposto a riscos e ameaça à sua saúde, em conjunto. Foram analisadas fundamentações em nosso ordenamento jurídico brasileiro para tal decisão negativa ao trabalhador, em busca de uma resolução, na qual o embasamento para justificar encontra-se na Organização Internacional do Trabalho (148 e 155), relatando quais são os riscos ao trabalhador e sendo possível a cumulação de ambos adicionais. A relevância do assunto abordado é extrema para o trabalhador, parte hipossuficiente em relação jurídica de trabalho, tendo o princípio do *in dubio pro operário* em conjunto com a dignidade da pessoa humana, para esclarecer e demonstrar caminhos a serem efetivados, afim de que a lei seja justa e eficaz, motivo que busca os direitos fundamentais como premissa maior em elementos para reflexão.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade, Adicionais, Acúmulo, Periculosidade, Insalubridade, Resoluções.

PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY IN FRONT OF THE ACCUMULATION OF ADDITIONALS IN SERVICES OF DANGEROUS AND UNHEALTHY

ABSTRACT:

It will be presented in this work constitutional institute of article 193 of the consolidation of the labor laws regulated by Law no. 5452 of 1943, of the refusal of the cumulation of additional in the form of dangerousness and unhealthiness in non-compliance with the principle of human dignity. First, as for the worker, he will have to opt for monetary compensation of only one of the additional ones, even if he finds himself exposed to risks and threatens his health together. Foundations in our Brazilian legal system will be analyzed for such a negative decision to the worker in search of a resolution, where the basis to justify is found in the (international work organization 148 and 155) reporting what are the risks to the worker and being possible the cumulation of both additional. The relevance of the subject addressed is extremely important for the worker, a low-level part of the legal working relationship, with the principle of *in dubio pro operário* in conjunction with the dignity of the human person to clarify and demonstrate ways to be taken that the law is fair and effective. reason that seeks fundamental rights as a major premise in elements for reflection.

KEYWORDS: Dignity, Additional, Accumulation, Danger, Unhealthy, Resolutions.

1 INTRODUÇÃO

O assunto do artigo relata sobre a realidade da negativa de acúmulo de adicionais no direito do trabalho, em vínculo empregatício, mediante serviços em que o ambiente de labor é perigoso e

¹ Acadêmico de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz – E-mail: viniciusmarcato@hotmail.com

² Docente Orientador pelo Centro Universitário Assis Gurgacz – E-mail: ph_sanches@hotmail.com

insalubre, em conjunto sobre a realidade do ordenamento jurídico brasileiro, no âmbito do trabalho cotidiano

Visa tratar sobre a aplicabilidade cumulativa dos respectivos adicionais de periculosidade e insalubridade. Possui a pretensão de demonstrar que, mesmo sendo necessária a aplicação de apenas um dos institutos, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, ela não reflete a realidade, pois o trabalhador, em meio a um ambiente de labor que se enquadra em ambas as situações, tem que optar apenas por uma compensação monetária, mesmo sofrendo impactos à saúde física e mental; seja pelo perigo ou pela insalubridade, tem que optar por apenas um adicional.

A análise propedêutica é pouco convencional, no sentido positivo do uso do direito; contudo, no aspecto de uma visão analítica contemporânea das ciências jurídicas, pode-se inferir que a prática efetivada pelo trabalhador, ao ver-se obrigado a optar por um dos institutos, pode lhe gerar um mal-estar. Isso, ademais, tende a afetar sua saúde, já que a compensação financeira só remunera um dos danos; assim, o mínimo é a remuneração de ambos adicionais, frente a dignidade da pessoa humana.

O estudo relata sobre o instituto da aplicação cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade, no que se refere à realidade brasileira no atual ambiente de labor do empregado, bem como sobre a realidade da negativa de acúmulo de ambos os institutos, sendo notório o prejuízo ao trabalhador – o que está contrário ao princípio do *in dubio pro operário*, que traz o trabalhador parte hipossuficiente frente aos benefícios na relação de trabalho.

Visa buscar, no ordenamento jurídico brasileiro, uma resolução fundamentada, para comprovar que o trabalhador, que exerça atividade perigosa e insalubre, deve ser remunerado por ambas as situações, pois a compensação monetária pode causar prejuízos ao indivíduo em relação à sua saúde. Diante disso, considera-se o pressuposto de que, quando há exposição a duas situações de risco, deve haver a aplicação de ambos os benefícios, gerando necessidades de leis positivadas para regular a realidade; contudo, as leis nem sempre estão reguladas em prol do trabalhador brasileiro.

A compensação monetária demonstra como princípio mínimo que o empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho, sempre será beneficiado, sob o prisma de que se garante não somente a sobrevivência do homem, mas a continuidade de suas relações sociais, pela manutenção de seu bem-estar e saúde efetivada com base na aplicação cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Além disso, delimitar com plenitude os caminhos para a compreensão jurídica ao benefício do trabalhador brasileiro.

Cabe esclarecer e justificar a aplicação cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade da atual Consolidação das Leis Trabalhistas, que nesse momento, prega sobre a negativa de tal possibilidade, a fim de que seja evidenciada uma melhor aplicação do direito ao trabalhador nas relações de trabalho, já que é considerado parte hipossuficiente – a qual é subordinada à vontade dos legisladores, quanto à autonomia da lei e sua aplicação aos casos concretos.

Apresentação da evolução histórica dos institutos de adicionais de insalubridade e periculosidade, com isso, demonstrando seus aspectos e garantias no decorrer dos anos, além de sua aplicação atual com a Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual, apesar de ter sido criada para benefício do trabalhador brasileiro, carece de reflexão fática ao ambiente de trabalho.

Portanto, a demonstração de implicações ao trabalhar quanto à sua permanência no ambiente de trabalho, apenas compensa por um dos danos em que a sua saúde está exposta, e não a todos, para que haja proteção à integridade física, bem como em relação a sua manutenção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO/DESENVOLVIMENTO

2.1. ADICIONAL TRABALHISTA

Na situação em que o trabalhador exercer atividade laboral divergente da normalidade, em que permaneça exposto a riscos ou ameaça à sua saúde, recebe, em forma de compensação, uma complementação salarial, sendo que, cessando essa exposição, também se extingue o pagamento de adicional, consequente obrigação por parte do empregador (CAIRO JR., 2017).

Entre os principais adicionais, corriqueiramente, estão as horas-extras e de sobreaviso, mais conhecidos como adicionais. Porém, também incidem pagamento de complementação os de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos, os quais são chamados de Insalubridade e Periculosidade (CISNEIROS, 2016).

Para alguns casos, o trabalhador receberá um conjunto de adicionais. Ocorre que, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mesmo que o trabalhador venha a atuar em condição insalubre e perigosa, ao mesmo tempo, terá o direito de apenas um desses adicionais, sendo que poderá optar pelo mais benéfico, ou seja, o mais favorável (CISNEIROS, 2016).

Em que pese o Tribunal Superior do Trabalho ter reconhecido a impossibilidade de cumulação dos adicionais, especificamente, de insalubridade e periculosidade, na prática, o trabalhador tende a

optar pelo adicional mais benéfico, porém, abrindo mão de um direito incontestável seu, qual seja o recebimento de adicional, pelo risco a que se propõe exercer atividade (MARTINS FILHO, 2016).

Por isso, existentes os adicionais de insalubridade e periculosidade, em específico, à disposição do trabalhador, fez-se necessária uma análise, estabelecendo, portanto, diferenciação entre eles, em suas espécies, a fim de reconhecer adequadamente as possibilidades de aplicação. Isso consoante ao Princípio da Dignidade Humana, como máxima do trabalhador individual, em detrimento de cada função desenvolvida no mercado de trabalho (CISNEIROS, 2016).

2.1.1 Adicional de Insalubridade

Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 189 e 197, devidamente reconhecido pelo Ministério do Trabalho e, inclusive, regulamentado pela Norma Regulamentadora – NR15, trata-se de benefício legal, instrumento de compensação ao trabalhador exposto a agentes nocivos, que, por vezes, é causa de prejuízo à saúde, seja direta ou indiretamente (BRASIL, 1943)

A Norma Regulamentadora – NR15 estabelece os critérios que devem ser observados, amparados no nível de risco a que o profissional será exposto. O que se pode observar, atualmente, são os principais riscos de: a) ruído contínuo e de impacto; b) calor e frio; c) radiações ionizantes e não ionizantes; d) condições hiperbáricas; e) vibrações; f) umidade; g) agentes químicos; h) poeiras minerais; i) agentes biológicos (BRASIL, 1978).

Importante ressaltar que os parâmetros de avaliação, para cada risco evidente, são tratados como anexos diferentes, de comprovações específicas. Isso porque, a exemplo, no caso em que envolva risco de ruído contínuo, somente serão insalubres após o devido estudo, comprovando a relação entre nível do ruído, frente ao lapso temporal de exposição específica (BRASIL, 1978).

Em seu artigo 192, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT defende como referência de cálculo o salário-mínimo regional, sendo tal parâmetro um tanto quanto polêmico, tendo em vista que existem decisões judiciais determinando como referência o salário vigente do trabalhador, em alguns casos, o salário-base de categoria da função (BRASIL, 1943).

Não obstante, o adicional de insalubridade incide sob o grau de risco, ou seja, em 10% grau mínimo, 20% grau médio e 40% grau máximo, que será devidamente comprovado por meio de laudo técnico (GARCIA, 2008).

Ainda, o adicional de insalubridade não poderá ser pago, concomitantemente, ao adicional de periculosidade, porque o trabalhador deverá escolher pelo mais benéfico, quando em situação que o exponha a risco duplo, envolvendo tais adicionais (MENDES, 2015).

Desse modo, estando o trabalhador exposto ao ambiente ou agente nocivo, que prejudique sua saúde, em quantidade acima do comum, especificamente acima do limite permitido por lei, faz jus ao recebimento do adicional de insalubridade. Dessa forma, a empresa sempre deverá informar aos seus empregados sobre a condição insalubre, inclusive, expondo cada detalhe da condição de atividade exercida, o que ajuda a preservar a saúde de cada colaborador (FORMOLO, 2019).

2.1.2 Adicional de Periculosidade

O artigo 193, da Consolidação das Leis Trabalhistas, descreve as atividades que são consideradas perigosas, sendo aquelas que, por natureza ou trabalho desempenhado, impliquem em risco demasiado, em detrimento da exposição assídua ou permanente (BRASIL, 1943).

Não por óbvio, o termo periculosidade deriva de perigoso, assim, estando o trabalhador exposto à atividade perigosa, que lhe acarrete riscos ou danos acentuados, conseqüentemente, causando danos à integridade física, até mesmo de vida; assim, deverá receber o adicional, em forma de compensação pecuniária.

Terá direito ao adicional de periculosidade o trabalhador que seja permanentemente, ou de modo intermitente, exposto ou esteja sujeito à condição de perigo, risco. Note-se que o contato será eventual, o que se considera fortuito, ou, sendo habitual, que o seja por tempo reduzido (MARTINS FILHO, 2016).

O adicional de periculosidade será constatado com base em perícia, realizado por profissional habilitado da área, em que serão considerados os fatores: ambiente, método de trabalho, sujeição a produtos de fabricação ou manuseio, comprovando uma possível condição de inflamáveis, explosivos, elétricos, acessível ao roubo ou violência qualquer.

Trinta por cento é o equivalente à incidência a que corresponde o adicional de periculosidade sobre o salário base do trabalhador; por exemplo, se o trabalhador ganha R\$1.000,00 (mil reais), tem direito a R\$ 300,00 (trezentos reais), recebendo um total de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) (BARROSO, 2013).

Insta salientar que a periculosidade, até mesmo a insalubridade, são condições que expõem a vida do trabalhador ao risco. Assim, para que tais problemas sejam minimizados, é incontestável que o empregador deva fornecer equipamentos de segurança, promovendo informações por meio de

treinamentos, medidas que têm como consequência – benéfica – a eliminação ou diminuição de ameaças.

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO x SALÁRIO

A conceituação de princípios vigora no Direito do Trabalho como pilar mestre de validade e fundamento, que regulariza e consolida o que é o Direito do Trabalho, isso porque se efetiva o conceito principiológico desse ramo do Direito, a sua característica clássica (DELGADO, 2009).

Os princípios, que regem o Direito do Trabalho, o marcam de forma gradual e importante, pois conduzem a forma e ramo laboral em seus aspectos, muitas vezes, históricos (NASCIMENTO, 2010).

Em que pese todos os princípios serem importantes, o princípio, o qual ajusta, sem sombra de dúvidas, o Direito do Trabalho como suficiente e possível, é o princípio da hipossuficiência do trabalhador, que oferta uma proteção a ele. Tal proteção considera a condição de empresa e nítida força de estabelecimento, risco, empreendimento, condição e desenvolvimento, frente ao trabalhador (NASCIMENTO, 2010).

Nesse aspecto, todos os princípios, aplicados e aliados ao supra princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente, trazem ao salário uma realidade, que é de possibilidade de proteção e garantias de segurança jurídica, as quais permitem desprezar qualquer ficção.

Isso é lógico porque, muitas vezes, em holerite ou Carteira de Trabalho, o funcionário deixa de ter anotado o valor real que recebe, sendo que as empresas decidem esquivar-se de tributos e impostos, fazendo com que a contribuição do empregado seja a dura realidade de uma mentira.

Nesse mesmo aspecto, os princípios do Direito do trabalho – e incluo, aqui, o da Primazia da realidade – buscam assegurar ao trabalhador o seu direito à realidade vivida, e não somente que lhe seja manifestado o enfrentamento de sua realidade, sem qualquer consideração à realidade fática.

Não obstante, para o princípio da irrenunciabilidade, o funcionário não poderá aceitar salário inferior ao campo legal salarial, ou seja, aquele determinado em convenção ou sindicato, que assegura um mínimo legal para recebimento em determinada função (DELGADO, 2009).

Importante destacar os princípios do Direito do Trabalho, adequando-os ao salário do empregado, pois é o pilar essencial da relação de trabalho, justamente porque o considera como pagamento por energia humana despendida pelo trabalho exercido, sem ocultar, claro, a natureza alimentar do salário.

Portanto, todo ajuste complementar ao salário será sobressalário; nessa condição, entram os adicionais de periculosidade e insalubridade (DELGADO, 2009).

O Sobressalário, em sua modalidade, é exibido pelo vínculo de ocorrência ou acontecimento que evidencie o complementar de salário; nisso, assegura-se, ou procura assegurar, a condição de desafios, dificuldades ou perigos a serem enfrentados, dada a situação do caso concreto (NASCIMENTO, 2010).

Logo, então, faz-se tamanha a importância, adequação e tratativa acerca do salário e seus princípios, uma vez que o sobressalário reflete sobre o salário, como sua extensão, um plus, o qual condiciona os valores recebidos em necessários e condizentes com a realidade trabalhista evidenciada.

Não bastasse todo aspecto considerado, a árvore dos princípios do Direito do Trabalho assegura uma dimensão real do esforço despendido pelo trabalhador, assegurando que ele, por direito e aplicabilidade desse direito, está ou estará recebendo o saldo eficaz, justo e legal.

O salário, em seu aspecto financeiro, produz uma renda base e permanente ao trabalhador, o que possibilita uma renda mensal como parâmetro para pagamento de qualquer sobressalário, em forma de reflexo.

Por isso, é que os adicionais de insalubridade e periculosidade são fato gerador base, que permitem a condição do pagamento das verbas, como necessárias, sendo um variado tipo de salário (NASCIMENTO, 2010).

Considerando isso, é que, por meio do princípio da dignidade humana, se iniciam ações discutindo equiparações salariais, diferenças, desvios de funções, acúmulos de horas-extras, férias, dentre outros (DELGADO, 2009).

A dignidade humana aflora com o conjunto de características que isolam o trabalhador de seu direito ou sensação de proteção na relação de trabalho estabelecida, tornando existente afronta àquilo de mais precioso que o indivíduo pode ter: seu direito (NASCIMENTO, 2010).

O salário se adapta, principalmente, ao princípio da dignidade humana, justamente porque pode refletir muitos aspectos de discriminações, a exemplo de cor, sexo, idade, gênero e outros, refletindo essa discriminação na redução salarial, diferença salarial, salário extra folha (DELGADO, 2009).

2.3 NOÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O marco inicial da transformação do ambiente de trabalho começou com a revolução industrial. Com ela, deve haver uma nova classe de trabalhadores, identificada como proletários e, portanto, havendo que se considerar que o meio ambiente, com o tempo, se deteriorou, diminuindo a qualidade de vida dos trabalhadores (SOUZA, 2012).

Como reflexo, o crescimento populacional e instalação de unidades de produção de processos mecânicos, bem como a substituição do trabalho manual, levam à migração desordenada do espaço rural para o urbano.

Consequente como novo formato de mídia, o ambiente urbano precisa urgentemente criar novas formas de produção e distribuição de água, alimentos, energia e transporte. Dessa maneira, o resultado é um sério desequilíbrio.

O período típico do capitalismo prova a degradação desenfreada do meio ambiente, ao adotar o infeliz argumento de que "o desenvolvimento de um país é mensurável, e Geralmente gravado por câmera e filme, quantidade Chaminés e fumaça saem, ou seja, quanto mais fumaça, Desenvolvimento "(CAMPOS, 1996, p. 15).

Nesse caso, surgiu um proletariado composto por trabalhadores. Vivem em condições sub-humanas e degradantes; o surgimento da burguesia industrial, com poder e atenção econômicos, o conceito de lucro de seu investimento, nunca ganha com saúde, Família e vida da classe trabalhadora (VIANNA, 1993).

Doenças profissionais, ambiente de trabalho insalubre, acidentes de trabalho, causados por falta de qualificação técnica, o fornecimento de máquinas e a falta de equipamentos de proteção contra riscos são os custos do trabalho de manutenção (SOUZA, 2012).

Ao contrário de todas as doenças sofridas pela classe trabalhadora, o aspecto positivo da Revolução Industrial é, sem dúvida, o desenvolvimento tecnológico, que leva ao surgimento de cidades e ao elo entre tecnologia e inovação, uma nova forma de ciência, gerenciamento de trabalho e organização.

Da mesma forma, resultou em procurar promover a dignidade humana na avaliação do valor do trabalho, Direitos humanos e justiça social dos trabalhadores, homens, mulheres, crianças Trabalho na indústria. Essas situações são reguladas, respeitando o princípio da dignidade humana, o núcleo da teoria do valor, assim, a Constituição da Lei Nacional de Terras foi estabelecida (SOUZA, 2012).

Então, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, também especifica aspectos inerentes ao meio ambiente (natural, humanos, cultura e trabalho) e afirma que "todos têm direito ao

meio ambiente O equilíbrio ecológico é geralmente benéfico para as pessoas e vital para a saúde Qualidade de vida".

Portanto, para entender o que é um ambiente de trabalho, primeiro, é necessário conceituar o ambiente, que é uma tarefa difícil, pois envolve o conceito de lei não pacificadora.

No entanto, como estipula o Inciso I, do Artigo 3, da Lei nº 6.939 / 81, a política ambiental nacional Ambiente, finalidade e seu mecanismo de formulação e aplicação: "O ambiente é Um conjunto de condições, influências e interações legais, físicas, químicas e químicas Permitir, abrigar e governar todas as formas de vida "(SOUZA, 2012).

Portanto, pode-se concluir, a partir da definição doutrinária, que o conceito de meio ambiente é muito amplo. Diante disso, ambiente de trabalho pode ser entendido como um local para os trabalhadores, pagos ou não, que regulariza atividades profissionais de maneira segura e saudável; em sua ausência, prejudicam a saúde física e mental.

2.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade apresenta-se, pois, como uma conquista ético-jurídica, de forma que, não somente de definição sobreviva, mas também de grande aspecto moral, como sendo o “direito à contingência humana”, que, se guiado apenas por razão e autofinalidade, traz enorme desconforto. Deriva do latim *dignitas* e, em regra, se entende por moral, que possui uma pessoa, servindo de base para seu respeito e conceito de si mesmo (ALVES, 2001).

Assim, nesse contexto, verifica-se que um dos papéis do Direito, como instrumento, é opor-se à total racionalidade e pertinência humana própria, a fim de controlar impulsos que venham a prejudicar um todo ou parte do todo. E, diferentemente de como se apresenta o direito positivado, pertinente à dignidade da pessoa humana, a norma pode ser violada quando da desídia ao seu cumprimento efetivo (CAIRO JR., 2017).

Rodrigo Cesar Rebello Pinho (2010, pg. 111) destaca que deverá a pessoa humana ser protegida em seus múltiplos aspectos, não bastando garantir o simples direito à vida, mas assegurando-lhe o máximo direito à dignidade e qualidade em sua existência.

O homem era considerado um animal político, desse modo, a respeito da dignidade da pessoa humana, efetiva-se como um conceito muito amplo; sendo assim, gera-se uma grande dificuldade para formular um conceito mais específico (CAIRO JR., 2017).

Nesse viés, pode-se dizer que o homem sempre esteve atrelado à sua dignidade, considerando que ela foi criada para ser compreendida historicamente.

Observa-se, no entanto, que, em que pese a literalidade da norma estabelecida, unida à adequação social do próprio princípio, para alguns casos, deixa-se de observar o cumprimento *ipsis litteris*, isso porque, muitas vezes, o indivíduo precisa se socorrer judicial ou administrativamente, para que lhe tenha alcançado êxito ao direito de “ser digna sua pessoa”.

Nesse sentido, não se pode delimitar a dignidade da pessoa humana como algo fixo, limítrofe, que estabelece qualquer imposição ou posição. A dignidade da pessoa é unicamente o que é, sendo que, ainda que para um e outro a mesma condição traga resultados de importância distintos, a dignidade será em relação à própria imagem de pessoa humana; e isso basta (MENDES, 2015).

Por isso, a autonomia da dignidade da pessoa humana é abstrata, identificando cada ser humano com seu próprio valor; portanto, é o suficiente para respeito de sua condição singular e peculiar.

Não obstante, a posição da dignidade da pessoa humana ocupa destaque na efetivação de direitos e deveres oriundos da relação de emprego, que se aplica de diversas maneiras, especialmente, com finalidade de evitar desigualdade de tratamento, consentimento, valores e controles pessoais (MENDES, 2015).

2.3 DA CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE X PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Ante a existência dos adicionais de periculosidade e insalubridade, passaram a surgir debates sobre a possibilidade de cumulação dos referidos adicionais. Ocorre que a Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT expressa que o trabalhador poderá optar pelo adicional que lhe seja mais vantajoso, para os casos em que lhe incida mais de um dos adicionais (MORAES, 2016).

Assim, por literalidade da norma, tem-se a impossibilidade de cumular os adicionais, ciente o trabalhador de que, quando tiver direito a ambos, deverá optar por um deles. Todavia, ainda que a máxima corrente demonstre uma perspectiva clara pela não cumulatividade, tal assunto merece reflexão. Isto porque trata de dois adicionais com natureza e consequências diversas, de maneira que insta considerar que todo agravo de saúde deve gerar uma compensação indenizatória, ao passo que tal compensação é fruto constitucional (CISNEIROS, 2016).

A respeito da hierarquia de normas, há que se considerar o fato de que a Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT rege sobre as relações de trabalho, mas se sujeita às normas hierarquicamente

superiores a essa. Nesse sentido, a Constituição Federal, em seu Artigo 7º, inciso XXIII, prescreve plenamente o direito ao recebimento de adicionais, não incidindo qualquer ressalva quanto à possibilidade de cumulação de tais percebimentos (MARTINS FILHO, 2016). Em 24/09/2014, a 7ª Turma do TST julgou procedente o pedido de cumulação dos adicionais, o que se pode conferir no TST. 7ª T. 1072-72.2011.5.02.0384. Rel. Cláudio Brandão. DEJT 03.10.2014 (BRASIL, 2014).

Ocorre que, dentre tantas decisões que seguem divergindo do comum aceito, que é a regra pela literalidade da norma, a qual conduz à não cumulatividade, ainda assim, não se pode observar um concreto e estabilizado entendimento para esse assunto. Não por outro motivo, ainda há muita divergência e pairam dúvidas na doutrina e jurisprudência, acerca da cumulação desses adicionais (CISNEIROS, 2016).

Indiscutível dizer que a Constituição Federal do Brasil prevê como máxima o trabalhador e seu desempenho trabalhoso, tendo em vista que o trabalho regula o país e seus orçamentos. Assim, considerando que os adicionais supracitados incidem, muitas vezes, num mesmo contexto, por motivos distintos, nada mais constitucional do que pagar ambos os adicionais, cumulativamente (MORAES, 2016).

Não obstante, em seu artigo 6º, a Constituição Federal expõe a saúde como direito social do indivíduo; nesse sentido, a não cumulatividade ao percebimento dos adicionais de periculosidade e insalubridade também afronta o referido artigo.

Atualmente, há dois projetos de lei tramitando para aprovação, que buscam a alteração do §2º, do artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, visando permitir expressamente o pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade (BRASIL, 1943). Os projetos 4983/2013 e 2137/2015 propõem alteração à redação atual do §2º, do artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, já que oferece uma redação na qual o recebimento do adicional de periculosidade não excluirá o direito de receber adicional de insalubridade, em caso devido (BRASIL, 2013).

Porquanto, a proposta e possibilidade da cumulação de tais adicionais não se refere apenas a todo discutido, visando à Constitucionalidade manifesta, mas permite uma contribuição à política de preservação, saúde e segurança no trabalho, em prol do empregado trabalhador. Sem alinhamento de tais pagamentos, em cumulatividade, nota-se a existência de empresas que, por vezes, expõem o trabalhador a riscos insalubres e perigosos, concomitantemente, porém, sem qualquer compensação monetária pela exposição (MENDES, 2015).

Não por outro motivo, a adequação social brasileira não permite, ainda, que o empregador e trabalhador vejam os adicionais de periculosidade e insalubridade fora do patamar “bonificação”, fora

de um “acréscimo salarial”, o que, na verdade, é caráter contraprestativo, pela degradação humana de exposição aos agentes insalubres e nocivos.

Infelizmente, qualquer posicionamento a favor ou não da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não tem o condão de extinguir essa problemática, uma vez que ainda não há uma estabilidade no ordenamento jurídico e doutrinário acerca do tema, pois, como se pode observar, tem entendimento pelo sim, mas também pelo não (RESENDE, 2016.)

Ainda que a Constituição Federal não vede explicitamente a cumulação dos adicionais em questão, apenas exigindo que o trabalhador opte por um dos adicionais, constitui um direito do trabalhador e denota, sobretudo, respeito à sua dignidade. Sendo a saúde um direito personalíssimo e irrenunciável do trabalhador, deve estar resguardado, como garantia fundamental (MENDES, 2015), limitar o trabalhador a apenas um adicional, quando ele atua em situação conjunta, ou seja, insalubre e perigosa; é ignorar que tais fatores são diferentes e não se comunicam.

O que não se pretende, aqui, é igualar os adicionais, como se fossem um único direito e só do trabalhador. Nítido dizer que a maior pretensão de resguardo ao princípio da Dignidade Humana é altamente atendida quando se valora a contribuição do trabalhador, especificamente, em casos de risco emitente à saúde e à vida (MORAES, 2016).

Analizadas as observações, em se tratando da cumulação dos adicionais suso aludidos, tem-se que a aplicação do princípio da dignidade humana, como maior proteção, é a saída vencedora a ser lastreada, justo por se tratar de – como já supracitado – risco iminente à saúde e à vida (MORAES, 2016). Considerando que o trabalhador atua em uma condição vulnerável e frágil da relação de emprego, nesse molde, a aplicação de princípios e normas à possibilidade de cumulação deve percorrer o caminho mais favorável ao trabalhador, em que seria, no mínimo, louvável que seja o estabelecido e determinado não aquele que permite ao trabalhador que opine pelo mais benéfico. Como poderia o trabalhador optar pelo mais benéfico?! Se é de direito que receba pelos riscos inerentes à sua função, podendo ser mais de um, que não se complementam, mas divergem, estaria diante de um risco duplo e distinto (MENDES, 2015).

Outra constatação é sobre o fato relevante de que o empregador, na maioria esmagadora dos casos, eleva o investimento em eliminação de agentes nocivos e agressivos, ou até mesmo, com a proposição de uma edificação de melhoria naquele ambiente. Nesse aspecto, relevante seria que o percebimento cumulativo aumentasse o custo efetivo operacional, servindo até mesmo como estímulo para melhor investimento no ambiente de trabalho.

Há diversos caminhos compensatórios à parte mais vulnerável da relação de emprego, qual seja, o trabalhador; dessa forma, faz todo sentido que, se a exposição é simultânea, o recebimento de adicionais também o seja (GARCIA, 2008).

Nota-se que não se pretende majorar financeiramente o empregador, como uma desproporcional desvantagem que o afeta monetariamente, de forma que saiam todos tendo o desprestígio de se organizar financeiramente, de uma forma inesperada e imediata.

Na realidade, pretende-se assumir a condição literal do princípio da dignidade da pessoa humana, como regra fundamental constitucional, jamais afastando seu valor de ordem jurídica, o que equivale a uma valoração de efetividade e eficácia (CASSAR, 2018). Dessa forma, resta clara a obviedade com que os adicionais são tratados, em sua modalidade onerosa de compensação, pelos riscos em que se expõe o trabalhador. Tal compensação permite que o trabalhador evite ter de encarar os riscos de sua atividade laboral (BARROSO, 2013).

Para tanto e por todos os aspectos tratados, a cumulação dos adicionais nada mais é do que, de pronto, uma recompensa justíssima ao trabalhador, que dispõe de sua vida, de sua saúde, para o desempenho de suas atividades. Justamente, porque, a longo prazo, essa cumulação pode ser estendida a uma garantia de dignidade no ambiente de trabalho, direcionando o trabalhador para uma redução, neutralização ou até mesmo eliminação de agentes agressores e nocivos a que são expostos. Assim, começa a efetiva e justa aplicabilidade à literalidade da norma, ou seja, observância à individualidade máxima do trabalhador, respeitado o princípio da dignidade humana!

A maioria dos tribunais e juízes do trabalho interpreta a regra do artigo 193, parágrafo 2, da CLT, como proibição da recepção simultânea de outros prêmios perigosos e insalubres. Portanto, “os policiais persuadi-los de certo modo a entender A lei proíbe a acumulação de prêmios de seguro de trabalho insalubres e Perigoso devido ao estrito cumprimento das regras de que nenhum outro acidente ocorre de outros” (BRASIL, 1988)

Na prática, quando um especialista examina o trabalho em uma área considerada perigosa, os trabalhadores ainda podem usar a formulação listada na NR-15, escolha um dos outros. Portanto, o quarto grupo do TRT4 decidiu:

"NÍVEL MÁXIMO DE INCERTEZA ADICIONAL. PACIÊNCIA
PESSOAS COM DOENÇAS INFECCIOSAS. ADICIONAL
PERMEABILIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE. CONTATO COM
PACIENTES POTENCIAIS PORTADORES E CONTATOS DE
DOENÇAS INFECCIOSAS RADIAÇÃO IONIZANTE (RAIO X), SE

DEVIDAMENTE COMPROVADA POR RELATÓRIOS TÉCNICOS SEM EVIDÊNCIA EM CONTRÁRIO, VISÕES SEPARADAS SOBRE O GRAU DE INSALUBRIDADE PERIGOS MÁXIMOS E ADICIONAIS. AUTO-ACUMULAÇÃO ALÉM DISSO, O REQUERENTE DEVE ESCOLHER OUTRO MAIS BENÉFICO. (...) " (BRASIL,2015)

Conforme jurisprudência aventada, o especialista apontou o contato com o paciente e potenciais portadores de doenças infecciosas; exposto à radiação ionizante dos trabalhadores, o tribunal entendeu duas condições de trabalho intensificadas, finalmente concluídas: "Acumulação não é viável Entre outros itens adicionais, o requerente deve escolher vantajoso. "

Embora a proporção seja muito menor, é bom para os encargos adicionais no tribunal, que estão aumentando. Assim, em casos em que o perigo e a falta de saúde são encontrados na opinião de especialistas, o tribunal aprova sobretaxas acumuladas (PADILHA, 2002).

Embora os juristas tenham reconhecido, há muito pouca acumulação entre os prêmios de seguros insalubres e perigosos; é possível observar que a Constituição estipula que os trabalhadores podem estar cientes desses aumentos ao mesmo tempo.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo permitiu observar que o empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho, deverá optar por receber a periculosidade ou insalubridade, mesmo em local no qual seja atingido por ambos. O trabalhador afetado, mesmo que gere seu mal-estar, será remunerado por somente um benefício, em que o Princípio in dubio pro operário é deixado de lado na questão de proteger em relação jurídica a parte mais fraca.

O estudo relata o afrontamento à dignidade da pessoa humana, como Princípio absoluto, previsto na Constituição, que foi criada com intuito de direito subjetivo, preservando a liberdade individual e a personalidade. Isso, tendo em vista que o valor monetário seria uma compensação mínima para a sua moralidade.

O atual entendimento majoritário do TST é negar o pedido de cumulação dos adicionais, fundamentado pelo artigo 193, parágrafo segundo, das consolidações de leis trabalhistas, de maneira

que o empregado deve optar por um, apenas; não obstante, tal artigo não veda que se cumulem os pedidos.

Temos duas convenções internacionais, 148 e 155, relatando a respeito da cumulação dos adicionais – em caso de ambos comparecerem em local de atividade laboral -, que interpretam que a saúde do trabalhador é norma de direitos humanos, a qual ingressa em nosso ordenamento jurídico como supralegal, acima de todas as leis. Esse é o cenário atual, embora não seja adequado; é o pacífico mediante o entendimento dos tribunais.

REFERÊNCIAS

_____. **Norma Regulamentadora Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 - Atividade e Operações Insalubres.** Brasília, DF, 06 de julho de 1978. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>>. Acesso em: 09 de nov. 2019.

ALVES, Cleber Francisco. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana enfoque da doutrina social da Igreja.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 120.

BARROSO, Darlan; JUNIOR ARAUJO, Marco Antônio. **Vade Mecum. 2 ed. Atual e ampl.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 25 out. 2019

BRASIL. Decreto Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Promulga o texto da Convenção de nº 155 da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 25 de out. 2019.

BRASIL. Lei Nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011. **Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DA QUARTA REGIÃO. Acórdão - Processo 0000388-69.2014.5.04.0261 (RO) Data: 17/06/2015 Origem: Vara do Trabalho de Montenegro Órgão julgador: 4a. Turma Redator: João Pedro Silvestrin.

CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAMPOS, José Gaspar Ferraz de. **Agenda 21: da Rio 92 ao local de trabalho**. São Paulo: Iglu, 1996. p. 15.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado. 1. ed.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Maurício G. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

FORMOLO, Fernando. **A acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Justiça do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência, Legislação, Sentenças e Tabelas**, Porto Alegre, v.23, n.269, p.49-64, mai.2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho. 2 ed.** São Paulo: Método, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de direito e processo do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional. 10. Ed.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional. 32 ed.** São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. Editora LTR, São Paulo, 1998, pág. 287.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.148.Dispõe sobre a contaminação do ar, ruído e vibrações.** Genebra, 1977. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/500>. Acesso em: nov, 2019;

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado.** São Paulo: LTr, 2002.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado. 6. Ed.** Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** 2008. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2020.

VIANNA, José Segadas, **Legislação do Trabalho.** São Paulo, Ltr, 1993.