

## TST ordena cálculo de adicional de insalubridade sobre salário-base

Embora o Supremo Tribunal Federal tenha estabelecido que a base de cálculo para o adicional de insalubridade é o salário mínimo, pode haver exceções a essa regra, como por exemplo nos casos em que o adicional é desde o início da relação trabalhista calculado tendo o salário-base como parâmetro. Esse entendimento foi estabelecido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o recurso de uma auxiliar de enfermagem de um hospital de Sergipe.

Reprodução



A auxiliar de enfermagem teve seu recurso deferido pela 3ª Turma do TST

Na reclamação trabalhista, a empregada da Fundação Hospitalar de Saúde de Sergipe pediu a mudança do pagamento do adicional de insalubridade de grau médio (20%) para grau máximo (40%), com o argumento de que estava exposta ao contágio de diversas doenças. Para o hospital, no entanto, a diferença seria indevida, pois a auxiliar de enfermagem não trabalhava em áreas de isolamento.

Com base em prova pericial, o juízo da Vara do Trabalho de Propriá (SE) julgou procedente o pedido e determinou que o adicional de 40% incidisse sobre o salário básico da empregada, base de cálculo que a FHS já adotava. No entanto, a fundação recorreu com a alegação de que a incidência do percentual deveria ser sobre o salário mínimo. O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE), então, adotou a tese da defesa, com fundamento em decisão do STF que estabeleceu esse parâmetro.

O relator do recurso de revista da trabalhadora, ministro Mauricio Godinho Delgado, observou que, na ausência de lei que regule a base de cálculo da parcela, o parâmetro de apuração continua sendo o salário mínimo, na forma do artigo 192 da CLT. No caso, porém, a Fundação Hospitalar de Sergipe pagava o adicional de insalubridade sobre o salário-base da auxiliar e o relator entendeu que uma mudança para o salário mínimo seria prejudicial para a trabalhadora.



"Nesse contexto, a alteração da base de cálculo viola o disposto no artigo 468 da CLT, que veda a alteração contratual lesiva, tendo em vista que a condição anterior, mais favorável à trabalhadora, decorrente de liberalidade da empregadora, aderiu ao seu contrato de trabalho", alegou ele. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão  
**RR 203-41.2017.5.20.0015**

**Meta Fields**