



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

GUILHERME DO CARMO MIRAGLIA

**A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO DIREITO BRASILEIRO**

Assis/SP

2016



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GUILHERME DO CARMO MIRAGLIA

**A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO DIREITO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Guilherme do Carmo Miraglia.

Orientador: Professor Esp. Maurício Dorácio Mendes.

Assis/SP

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

M671p

MIRAGLIA, Guilherme do Carmo. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no Direito Brasileiro/Guilherme do Carmo Miraglia. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA - Assis, 2016.

43 páginas.

Orientador: Maurício Dorácio Mendes.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Insalubridade, 2. Periculosidade; 3. Adicionais-salário.

CDD: 342.65431
Biblioteca da FEMA.

A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO DIREITO BRASILEIRO

GUILHERME DO CARMO MIRAGLIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Esp. Maurício Dorácio Mendes

Analisador (a): _____

Assis/SP

2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu pai, Sidervaldo por sempre estar do meu lado em todos os momentos, servindo como um exemplo para mim em todos os aspectos da vida, ele é meu norte, à minha mãe, Adriana, por sempre estar me apoiando e se preocupando comigo, me amando da maneira mais plena possível, ao meu irmão Gustavo, pois apesar das tradicionais brigas entre irmãos sempre se fez presente da maneira mais alegre na minha vida, e à minha namorada, Daiana, por a vários anos me animar, apoiar, ensinar muito e ver o melhor de mim. Eu amo todos vocês incondicionalmente.

AGRADECIMENTOS

Há muitas pessoas a quem eu devo agradecer e todos são igualmente importantes para mim.

Agradeço a toda minha família, lembrando especialmente de meus pais e avós, por me ajudarem a ser quem sou, por serem a base da minha vida e do meu desenvolvimento pessoal. São vocês que me ensinaram o que é certo e o que é errado, me ensinaram princípios que devo seguir e me fazem cada dia melhor.

Ao professor Maurício Dorácio Mendes por me orientar nesse trabalho de maneira cabal, se mostrando sempre disposto e preocupado com minha pesquisa. Também por além de orientar, ter sido um excelente professor na minha graduação e acima de tudo um grande amigo para toda a minha turma. É uma honra tê-lo como orientador, professor, paraninfo e amigo.

Ao corpo de advogados do escritório Moreira e Silva Advogados e Associados de Palmital/SP, por terem me dado a primeira oportunidade no mundo do Direito, me transmitindo conhecimento e contribuindo grandemente para meu desenvolvimento profissional e estudantil.

A todos os magistrados, servidores, funcionários e estagiários da Justiça do Trabalho de Assis, onde também tive a oportunidade de estagiar e aprender muito. Em especial a todo o pessoal da 2ª Vara, por onde quase dois anos tive a oportunidade de aprender e talvez contribuir um pouco com meu trabalho. Agradeço ao Diretor de Secretaria, José Antônio de Oliveira, por ter me ensinado não só Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, mas também lições para a vida, que sempre guardarei comigo.

Aos meus amigos por fazerem parte das minhas histórias, sempre trazendo alegrias e me fazendo perseverar, me lembrando que nem tudo são flores, mas que temos pessoas que nos fazem seguir em frente e que nos apoiam, se tornando parte de nossa família mesmo não tendo o mesmo sangue.

“Vocês ouviram que se disse: ‘Ame o seu próximo e odeie o seu inimigo.’ No entanto, eu lhes digo: Continuem a amar os seus inimigos e a orar pelos que perseguem vocês”

Mateus 5: 43, 44

“Portanto, todas as coisas que querem que os homens façam a vocês, façam também a eles. De fato, isso é o que a Lei e os Profetas querem dizer. ”

Mateus 7:12

“Tenham isto em mente, meus amados irmãos: todos devem ser prontos para ouvir, mas devem demorar para falar e demorar para ficar irados; ”

Tiago 1: 19

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a atual aplicação prática dos adicionais de insalubridade e periculosidade no direito brasileiro. Veremos que a impossibilidade de acumulação, a luz dos princípios, constituição e direito internacional, não parece ser a interpretação mais adequada e compatível com nosso ordenamento jurídico. Analisaremos quais são os fundamentos que embasam a teoria de cumulação dos referidos adicionais e duas recentes decisões do TST que vislumbram uma aplicação mais justa dos adicionais daqui por diante.

Palavras-chaves: Possibilidade; Cumulação; Adicionais; Insalubridade; Periculosidade.

ABSTRACT

This study aims to analyze the current practical application of additional health and risk premiums in Brazilian law. We will see that the impossibility of accumulation, the light of the principles, constitution and international law, does not seem to be the interpretation most appropriate and consistent with our legal system. We will analyze what are the foundations that support the accumulation of additional theory and said two recent TST decisions envision a fairer application of the additional hereafter.

Keywords: Possibility; cumulation; Additional; unhealthiness; dangerousness.

.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TST: Tribunal Superior do Trabalho

NR: Norma Regulamentadora

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

STF: Supremo Tribunal Federal

OJ: Orientação Jurisprudencial

SBDI: Subseção Especializada em Dissídios Individuais

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CF: Constituição Federal

EPI: Equipamento de Proteção Individual

Art.: Artigo

ECA: Estatuto da Criança e do Adolescente

RR: Recurso de Revista

S.m.: Substantivo Masculino

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Min.: Ministro

OIT: Organização Internacional do Trabalho

CC: Código Civil

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE – CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO.....	13
1.1.Adicional de Insalubridade.....	13
1.2.Adicional de Periculosidade.....	15
1.3.A vedação da cumulação dos adicionais.....	17
2 – OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS GERAIS E TRABALHISTAS	18
2.1.Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	19
2.2.Princípio da Razoabilidade	21
2.3.Princípio da Proteção.....	22
2.3.1.Princípio do <i>In Dubio Pro Operario</i>.....	23
2.3.2.Aplicação da norma mais benéfica	23
2.3.3.Princípio da Prevalência da condição mais favorável.....	25
2.4.Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas	25
2.5.Princípio da Justa Remuneração.....	26
3 – A BASE CONSTITUCIONAL DOS ADICIONAIS.....	27
4 – OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL	32
5 – AS POSIÇÕES MAIS RECENTES DO TST SOBRE O TEMA ADICIONAIS	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

O principal objetivo deste trabalho é expor a clássica interpretação da impossibilidade de cumulação dos adicionais e insalubridade e periculosidade trazida na CLT, e raciocinar motivadamente a melhoria alcançada nas mais recentes decisões trabalhistas, que atualmente vislumbram uma reforma jurisprudencial, permitindo a cumulação de ambos os adicionais.

Há de se reconhecer a importância desta atualização de entendimento para os empregados, visto estes se desgastarem no seu labor, merecendo uma justa remuneração pelos serviços prestados.

Prova disso são os fundamentos que baseiam a mais recente jurisprudência concessiva dos adicionais de forma concomitante, pois se baseia em princípios, que são normas basilares de nosso direito, em normas constitucionais, sejam estas as de maior grau hierárquico nacional, e questões de direito internacional, mostrando a relevância universal do tema.

Por tempos foi unânime a impossibilidade de se cumular os adicionais, porém, felizmente, o direito é dinâmico e busca se aproximar o tanto quanto possível da plena justiça, por isso é muito bem-vindo novo entendimento acerca dos adicionais, o que passaremos a analisar a partir daqui.

Deste modo, serão abordados o que são os adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como seus pontos em comum e diferenças. Após, passaremos a análise de alguns dos princípios constitucionais e trabalhistas que baseiam a percepção conjunta dos adicionais, bem como o que podemos auferir da constituição sobre o assunto, e posteriormente o que nos diz o direito internacional.

Para encerrar o estudo veremos decisões já proferidas no sentido se cumular-se a insalubridade e a periculosidade e breves considerações e apontamentos sobre a pesquisa.

1 – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE – CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

1.1. Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é uma verba devida a todos os empregados que trabalham expostos em atividades ou operações insalubres, acima do limite de tolerância legal ou nas atividades previamente mencionadas nos Anexos da NR 15, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Nas palavras de Barros (2007, p. 767), se compreende de forma clara este conceito:

“O trabalho em condições insalubres, ainda que intermitente (Súmula n. 47 do TST), envolve maior perigo para a saúde do trabalhador e, por isso mesmo, ocasiona um aumento na remuneração do empregado. Em consequência, o trabalho nessas condições, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao empregado o direito ao recebimento de um adicional, de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, ou mínimo profissional, conforme se classifique a insalubridade, respectivamente, no grau mínimo, médio ou máximo, segundo apurado por perito, médico ou engenheiro do trabalho registrado no Ministério do Trabalho.”

A Consolidação das Leis do Trabalho também se presta a conceituar o adicional em estudo, conforme se lê em seu artigo 189:

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

O trabalho em situações de excessivo ruído, calor, frio, pressão, umidade, radiação, vibração, exposição a agentes químicos, entre outras hipóteses, desde que fora dos limites estabelecidos pelo Ministério do Trabalho geram o direito ao adicional de insalubridade.

Há entendimentos diversos quanto ao rol dos trabalhos insalubres, se este é taxativo ou exemplificativo e se é possível ser concedido o adicional para trabalhos que se caracterizem

insalubres, mas que não estão regulamentados ou amparados pela NR 15 do MTE. Para a solução de tal conflito o TST editou a súmula 448, que regulamenta que para a concessão do adicional é necessário o enquadramento de atividade como insalubre pelo Ministério do Trabalho, não suprimindo sua falta a constatação de insalubridade em laudo pericial, sendo este o mesmo entendimento da súmula 194 do STF. Entretanto, mesmo com a edição de tais súmulas ainda existem entendimentos jurisprudenciais que permitem a concessão do adicional mesmo sem a atividade estar normatizada pelo Ministério do Trabalho.

Importante salientar que a comprovação da existência de insalubridade, inclusive quanto ao seu grau (mínimo, médio e máximo) é feita sempre através de laudo de inspeção do local de trabalho, realizada por engenheiro, químico e médico do trabalho, do Ministério do Trabalho, ou então de serviços contratados por especialistas particulares. No caso de posterior discussão em juízo, além do enquadramento do trabalho como insalubre pelo Ministério do Trabalho é indispensável a comprovação da condição insalubre por perícia judicial, assim versa a OJ nº 278 da SBDI-1 do TST, e art. 195 § 2º da CLT. Os adicionais são de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau enquadrado, calculados sobre o valor do salário mínimo nacional.

Em relação à base de cálculo do respectivo adicional existiram enormes debates e controvérsias, pois a CLT no seu art. 192 traz como base de cálculo o salário mínimo, enquanto com a advinda da Constituição Federal em 1988, nossa Carta Magna em seu art. 7º, IV veda a utilização do salário mínimo como base de cálculo para qualquer fim. Após discussões, interpretações e edição de súmulas diversas do STF e TST, o acórdão do Supremo Tribunal Federal que decidiu o Recurso Extraordinário 565.714/SP, adotou como base de cálculo o salário mínimo. Dessa forma, atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho considera válida a utilização do salário mínimo como base de cálculo, mesmo reconhecendo sua inconstitucionalidade.

Embora nem sempre observado, é proibido pela legislação específica do trabalho, bem como pela Constituição Federal, menores de 18 anos trabalharem em condições insalubres e perigosas, por expressa vedação da CLT no art. 405, I e CF no art. 7º, XXXIII, além de inúmeros princípios de proteção do menor, disseminados por toda a legislação brasileira.

Com a cessação da condição insalubre, cessa também seu pagamento. A cessação da condição insalubre pode ocorrer tanto por troca de função, quanto por controle da insalubridade com a concessão de equipamentos de proteção individual. No último caso,

ainda existe a insalubridade no trabalho, porém seu prejuízo a saúde do trabalhador é anulado ou controlado com o uso dos EPIs.

1.2. Adicional de Periculosidade

O art. 193 da CLT assim trata o adicional de periculosidade:

“Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. ”

Nas palavras de Carrion (2013, p. 230), assim compreende-se periculosidade:

“São perigosas as atividades ou operações que por sua natureza ou métodos de execução impliquem em risco acentuado em virtude de exposição permanente com inflamáveis ou explosivos e roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, independentemente do ramo da empresa; incide sobre o salário quando habitual.”

O adicional de periculosidade é calculado em regra em 30% do salário base do empregado, excluídas gratificações, prêmios ou participações nos lucros, excetuando-se os profissionais da área de energia elétrica, que recebem o adicional calculado sobre o salário recebido, no caso de permanência constante em área de risco.

Ponto sempre controverso nas reclamações trabalhistas é o tempo de exposição do empregado às circunstâncias perigosas. Mesmo que intermitente a exposição à periculosidade é devido o respectivo adicional, conforme súmula 364 do TST.

“Súmula nº 364 do TST

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016.

I - 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. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).”

Embora norma subjetiva, a súmula supracitada exclui o pagamento do adicional nos casos de exposição eventual ou por tempo extremamente reduzido a situação perigosa, devendo isto ser comprovado caso a caso.

Importante frisar-se o item II da súmula 364, TST. Apesar de comum a negociação de direitos e deveres entre a classe patronal e trabalhadora em acordos e convenções coletivas, por muitas vezes suprimindo alguns direitos dos empregados para concessão de outros, é inválida cláusula que fixa o adicional de insalubridade abaixo dos 30% legais. Devido a sua proteção em especial a vida, saúde e segurança do trabalhador, a base de cálculo não deve ser minorada.

Para a concessão do adicional de periculosidade aplicam-se os mesmos requisitos da insalubridade, sejam: estarem as atividades tipificadas em norma do MTE, sendo no caso da periculosidade a NR 16, e comprovação da situação perigosa por perícia.

Assim como ao adicional de insalubridade, se cessada a condição perigosa, cessa também o pagamento do adicional.

Como já citado acima, também é vedado o trabalho em condição perigosa aos menores de 18 anos por expressa vedação da CLT no art. 405, I e CF no art. 7º, XXXIII, além de inúmeros princípios de proteção do menor, disseminados por toda a legislação brasileira, enfatizado no ECA.

1.3. A vedação da cumulação dos adicionais

A CLT em seu artigo 193, § 2º, assim diz: “§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. ” Assim por anos e anos tem-se entendido não ser possível no direito brasileiro a cumulação dos adicionais em estudo, visto a redação do artigo citado trazer esta vedação, entretanto há o “grande benefício” ao empregado de escolher por qual dos adicionais pretende, caso este trabalhe em condição insalubre e perigosa concomitantemente.

Ocorre que recentemente muito se vem discutindo sobre a matéria, obtendo nos tribunais em todo o país diversas decisões. Vários juízes de primeiro grau, desembargadores e ministros declararam seus entendimentos, seja pela possibilidade da cumulação, contrariando o atual entendimento predominante sobre o artigo 193 § 2º da CLT, seja pela ratificação deste entendimento, mantendo a impossibilidade da cumulação.

Assim ante a divergência jurisprudencial de tantos juízes e tribunais, a matéria finalmente chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão especial máximo das causas trabalhistas.

O TST tem como uma de suas finalidades proceder a uniformização da jurisprudência trabalhista no âmbito nacional. Porém, infelizmente dentro do próprio TST há divergência de entendimento em relação a matéria dos adicionais serem ou não cumulados.

Os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negaram a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na decisão dos Embargos no TST do recurso de revista nº 1081-60.2012.5.03.0064, entendendo in casu, pela não possibilidade de cumulação, tendo como ministro relator o Senhor João Oreste Dalazen.

Já os ministros da 7º turma no acórdão do recurso de revista nº TST-RR-776-12.2011.5.04.0411, reconheceram o direito do empregado ao recebimento de ambos os adicionais de forma cumulada, baseando-se em normas constitucionais, convenções internacionais e na justiça e bom senso.

De fato, ainda resta vasto campo para discussão sobre a possibilidade de recebimento dos adicionais de insalubridade de forma individual e cumulada ou não.

Atualmente é de extrema necessidade e discussão do tema, visto ser um dos direitos do empregado mais suprimidos, afetando diretamente sua saúde e vida.

Ainda sem adentrar no mérito de se deve ou não cumular os adicionais, iremos considerar princípios gerais e princípios especiais do direito do trabalho que servirão como base para uma pacificação de entendimento.

2. OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS GERAIS E TRABALHISTAS

Em seu sentido denotativo, princípio tem a seguinte definição¹:

"sm (lat principiu) 1 Ato de principiar. 2 Momento em que uma coisa tem origem; começo, início. 3 Ponto de partida. 4 Causa primária. [...]11 Lei, doutrina ou acepção fundamental em que outras são baseadas ou de que outras são derivadas: Os princípios de uma ciência. "

Objetivando a conceituação jurídica, Reale (2003, p. 37), aduz que:

"princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis".

No ordenamento jurídico brasileiro existem incontáveis princípios que desempenham importantes papéis, servindo estes como (1) fundamento para criação de normas, também

¹ MICHAELIS. Dicionário moderno da língua portuguesa. Definição disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portuguesportugues&palavra=princípio&C P=137059&>.

atuando como (2) fonte supletiva nas lacunas ou omissões legislativas e sendo um (3) critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Existem princípios gerais do direito, que se estendem em todos os ramos, como o princípio do contraditório, ampla defesa, o respeito à dignidade da pessoa humana e da boa-fé.

Derivados dos princípios gerais, porém não menos importantes – visto não haver hierarquia entre princípios – existem também os princípios especiais do direito do trabalho.

Tanto os já citados princípios gerais do direito, como os princípios especiais da seara trabalhista são considerados fonte do direito do trabalho por força do art. 8º da CLT. A partir deste ponto iremos analisar individualmente princípios gerais e trabalhistas que embasam a questão dos adicionais.

2.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Considerado como o princípio dos princípios, a dignidade da pessoa humana é encontrada em *prima facie* no artigo 1º da Carta Magna, sendo trazida como um dos Fundamentos da República.

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;”

É árduo o trabalho de conceituação da dignidade da pessoa humana em razão de sua amplitude, servindo como base e fundamento não só para normas jurídicas, como normas sociais informais, bons tratos e convivência pacífica.

A dignidade da pessoa humana deve ser observada em todos os ramos do direito, e em todos os aspectos da vida humana, como nas relações educacionais, familiares, negociais e em especial na seara das relações de emprego.

Murari (2008, p. 36), traduz como dignidade:

“[...] ora a dignidade pode ser considerada como um limite, evitando que os atos próprios ou de terceiros reduzam a pessoa à condição de objeto, gerando direitos defensivos contra condutas que possam ameaçá-la; ora como uma verdadeira prestação, no sentido de justificar, nos casos concretos, a tutela por meio de medidas e prestações, visando proteger a dignidade de todos.”

Nascimento (2011), enfatiza brilhantemente o reconhecimento da dignidade da pessoa humana em âmbito universal e sua aplicação da relação laborativa:

“ Outras Constituições acolhem o mesmo princípio: a Lei Fundamental da Alemanha (1949) declara que “a dignidade do homem é intangível”; a Constituição da Espanha (1978) dispõe que “a dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade (...) são o fundamento da ordem política e da paz social”; a Constituição da Itália (1947) declara que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”; a Constituição de Portugal (art. 1º) dispõe que “a República é fundada sobre a dignidade da pessoa humana e a vontade popular”; a Constituição da Bélgica (art. 23) dispõe que “cada um tem o direito de ter uma vida conforme a dignidade humana”.

Impõe-se, portanto, como medida de valorização da pessoa humana que trabalha, a regulamentação do preceito constitucional de 1988 (art. 1º, III). ”

Infere-se, portanto, que a dignidade atua ora como um limite que protege direitos, ora como uma tutela que presta direitos.

Evidente a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho, com destaque na aplicação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ante sua natureza de risco a vida e saúde do empregado. Assim a dignidade deve atuar como limitador, garantindo ao trabalhador uma proteção à saúde, e como agente de tutela, prestando a contraprestação devida pelo ferimento aos seus direitos.

O princípio da dignidade da pessoa humana deve ser usado como orientador para interpretação da CLT, sendo que com base nele deve-se refletir se a vedação a cumulação dos adicionais é realmente uma norma justa e digna ao empregado submetido a situação insalubre e perigosa conjuntamente.

2.2. Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade, como princípio geral do direito, é bastante abrangente e subjetivo, sendo que sua aplicação na seara laborativa não é diferente.

A razoabilidade ou proporcionalidade surgiu na esfera do direito público, como forma de solução de conflitos de normas com o mesmo grau hierárquico, defendendo a ponderação caso a caso. Com o passar dos anos, a proporcionalidade foi incorporada também no direito privado, aplicando-se a inúmeros ramos legais, inclusive nas discussões acerca de contratos de trabalho.

Com este princípio se busca o equilíbrio das decisões, partindo do pressuposto que dificilmente alguém conseguirá ter todos os seus direitos garantidos de forma plena. Como exemplo, Nascimento (2011) lembra que:

“A Corte de Cassação da França já o aplicou em uma questão trabalhista na qual se discutiu se o empregado estava obrigado a usar equipamentos de proteção à vida e à integridade física que considerava desconfortáveis, e a aplicação do princípio foi no sentido de que o desconforto era necessário diante do bem maior tutelado. Tudo mostra que o princípio da proporcionalidade é uma regra de aplicação do direito diante de duas opções possíveis: aquela que preserva o direito ou a liberdade e aquela que o restringe, ou sacrifica, porém num contexto em que o sacrifício é considerado proporcionalmente necessário.”

Entende-se que pela complexidade das relações sociais e jurídicas, sempre haverá contradições legislativas sobre infinitos temas, sendo difícil a compreensão plena de mundo pelo legislador. Esse nunca conseguirá pacificar todos os conflitos meramente pela atuação legislativa, cabendo ao judiciário usar da razoabilidade na solução das lides a ele apresentadas.

Como iremos ver a frente, a questão da aplicação ou não da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade sofre com contradições legais. Com uma interpretação completa do ordenamento jurídico nacional e internacional, observa-se conflito de normas internacionais, constitucionais, supralegais e leis ordinárias, devendo utilizar além dos critérios hierárquico, temporal e especial de solução de conflito normativo, também a razoabilidade da interpretação legislativa e da decisão judicial.

2.3. Princípio da Proteção

Assim como o já citado princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio dos princípios do direito, podemos dizer que o princípio da proteção é o princípio dos princípios na seara trabalhista.

Este se baseia na ideia de igualdade material criada no século XIX, que visa o tratamento igual dos iguais e desigual dos desiguais na medida de suas desigualdades.

O princípio da proteção busca estabelecer uma relação mais equilibrada entre empregado e empregador, ante a comprovada e clara diferença social e econômica existente entre as partes, caso em que se não for garantida uma maior proteção a parte hipossuficiente, isto poderia gerar abuso pelo empregador, suprimindo os raros e rasos direitos do trabalhador.

Tal princípio se encontra subentendido no caput do art. 7º da Constituição, quando traz um rol de direitos dos trabalhadores e o estende também a “outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Assim compreende-se que o constituinte já vislumbrava que é necessário dar primazia a melhoria da condição social do trabalhador, lhe garantindo direitos na norma máxima brasileira, já que este se encontra em menor proteção do que seus empregadores.

O princípio da proteção no direito do trabalho nos faz lembrar, guardando suas devidas diferenciações, do princípio da proteção no direito do consumidor, pois ambos têm os mesmos fundamentos. Nas duas esferas há um abismo entre as partes, por óbvio devendo tutelar-se a parte hipossuficiente, para garantir seus direitos. Em ambas as esferas há uma parte detentora de maior poder econômico e maior conhecimento técnico, ou ao menos possibilidade de obter o maior conhecimento técnico, sendo que na seara trabalhista esse abismo existente entre as partes se agrava ainda mais em razão da subordinação existente entre empregado e empregador.

Para a efetivação da proteção e aplicabilidade do art. 7º da Carta Magna, a doutrina divide a proteção ao trabalhador sob três diferentes óticas, sendo o *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais benéfica e prevalência da condição mais favorável.

2.3.1. Princípio do *In dubio pro operario*

O *in dubio pro operario* é um princípio voltado à interpretação das normas jurídicas. No conceito de normas jurídicas lê-se, além da CF, CLT e leis esparsas trabalhistas, também as normas da empresa e o próprio contrato de trabalho.

Não podemos comparar o princípio do *in dubio pro operario* com o famigerado princípio penal do *in dubio pro reo*, pois na dúvida na relação de trabalho não pendemos uma interpretação benéfica ao infrator, mas sim ao trabalhador, a parte hipossuficiente da relação laborativa.

Diante de um texto jurídico que ofereça dúvidas a respeito de seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá observar, dentre outras hipóteses interpretativas cabíveis, a mais benéfica para o trabalhador.

2.3.2. Aplicação da norma mais benéfica

Diferente do *in dubio pro operario*, que visa a melhor interpretação de uma norma, o princípio da aplicação da norma mais benéfica defende que quando vislumbrada duas normas conflitivas entre si, deve-se aplicar a mais benéfica ao empregado.

Aqui não tratamos de interpretação normativa, mas sim de escolha de que norma aplicar, quando duas ou mais se chocam em sua aplicação, independentemente de sua hierarquia.

Por mais que esta pesquisa não vise a explanação minuciosa de todos os princípios envolvidos e relacionados a questão dos adicionais, vale observar que a aplicação da norma mais benéfica comporta duas teorias em sua aplicação.

A) TEORIA DA ACUMULAÇÃO

Esta teoria defende a possibilidade de somar vantagens normativas extraídas de diferentes textos, admitindo-os como válidos, mesmo que se encontrem fora do sistema normativo para o qual foram criados, ou fora do seu contexto de aplicação.

Essa teoria busca criar uma colcha de retalhos para cobrir o empregado, pegando o suprasumo de cada texto legal, pontuando o que melhor protege o empregado.

Ao meu ver, a teoria da acumulação é parcialmente razoável, pois traz a possibilidade de um intérprete buscar direitos trabalhistas em vários textos legais, buscando o interesse social e valorizando o trabalho. Entretanto essa liberdade na busca de direitos deve ser feita com cautela.

O preocupante não é a utilização de benefícios de vários textos legais, porque se há benefícios previstos em vários locais de nossa legislação ou em normas existentes no contrato de trabalho, estes direitos são válidos e devem ser observados, porém, é preocupante a utilização e aplicação de direitos fora do seu contexto, trazendo insegurança jurídica.

B) TEORIA DO CONGLOBAMENTO

A teoria do conglobamento permite que quem busca ou aplica um direito se valha do sistema normativo mais benéfico ao trabalhador, porém sem a possibilidade de utilizar-se apenas das prerrogativas positivas daquele diploma, não devendo fracioná-lo ou excluir preceitos inerentes ao sistema normativo defendido.

A jurisprudência brasileira atual pende pela teoria do conglobamento, sendo este o entendimento da Súmula 51 do TST.

A súmula nº 51 prevê que caso existam dois ou mais regulamentos de uma empresa, o empregado deve optar por um deles renunciando às regras do outro. Como exemplo podemos imaginar que uma empresa tenha um acordo coletivo e uma convenção coletiva prevendo prerrogativas diversas para a mesma classe de trabalhadores. Pela teoria do conglobamento, o princípio da aplicação da norma mais benéfica permite apenas que o trabalhador escolha se quer se aproveitar ou do ACT ou do CCT, não podendo pinçar de ambos, trechos específicos que o interesse.

Em conclusão, independente de que teoria se adote, a finalidade é a mesma: a aplicação das normas mais favoráveis ao empregado, devendo sempre ponderar pelo bem do trabalhador.

2.3.3. Princípio da prevalência da condição mais favorável

Este princípio encontra-se implícito no bojo do art. 620 da CLT. Defende-se que independentemente da hierarquia das normas trabalhistas, sempre prevalecerá aquela mais benéfica, vantajosa e adequada ao trabalhador.

A prevalência da condição mais favorável muito se relaciona com o princípio do *in dubio pro operario* e da aplicação da norma mais benéfica, por óbvio, visto todos serem ramificações específicas do princípio mor da proteção. Entretanto o principal objeto de discussão da prevalência da condição mais favorável é a sua aplicação temporal, defendendo que os benefícios concedidos à empregados devem se prolongar no tempo, não podendo ser suprimidos por simples iniciativa do empregador.

Como exemplo, há empresas que fornecem cesta básica ou planos de saúde aos seus empregados habitualmente e voluntariamente, sem prazo para termino da prestação, assim esses benefícios integram o contrato de trabalho e não podem ser abolidos pois deve-se prevalecer a condição favorável.

Mesmo é o entendimento da já citada Súmula 51, I, do TST. A súmula versa que eventual revogação, supressão ou alteração de vantagens já deferidas só podem atingir trabalhadores admitidos após a alteração da vantagem, pois trabalhadores que já gozavam da vantagem tem o direito adquirido.

Existem ainda outras formas de aplicação da prevalência da condição mais favorável, entretanto, em todos seus aspectos é visado o bem-estar do empregado e a maior proteção possível a ele.

2.4. Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

A ideia de irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas se justifica na natureza alimentar de suas verbas, não podendo o detentor do direito dispor, em tese, das verbas que lhe são devidas.

A renúncia é encarada como um ato voluntário e unilateral, sem vício de consentimento, da qual uma pessoa abre mão de algo que tinha direito ou de que era detentor, mesmo que futuro.

O direito do trabalho se difere de outros ramos na validade da declaração de vontade da parte. A manifestação de vontade, mesmo que livre, que renuncie vantagem a que faz jus, não terá validade pois não encontra amparo no ordenamento jurídico trabalhista. Assim diz Oliveira (2016, p. 48): “A peculiaridade é encontrada exatamente no sentido oposto quanto ao princípio vigente nos demais ramos do Direito, que é o da autonomia da vontade, ou seja, da possibilidade de renúncia de direitos. ”

A irrenunciabilidade também tem base social e educativa de existir, devendo inculcar ao empregado e empregador a importância e grande valia do labor desempenhado pelo empregado, devendo este fazer valer seu esforço desempenhado em ganho de outrem.

Voltando o foco aos adicionais em discussão, caso haja a implicação de condições insalubres e perigosas no labor de determinada pessoa, e esta tenha que optar por receber apenas uma indenização por ter dois direitos feridos, este trabalhador estaria na mais clara aceção renunciando direito trabalhista.

A aplicação da impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade extraída do art. 193, §2º, da CLT é uma afronta ao princípio da irrenunciabilidade, e um prêmio ao empregador, que tem um empregado que é duplamente agredido e ressarcido por apenas uma das agressões.

2.5. Princípio da justa remuneração

Sem o condão de tentar definir o que seria uma remuneração justa, muito menos abordar aspectos subjetivos do tema, iremos brevemente debruçar sobre este princípio voltados a discussão sobre os adicionais.

O princípio da justa remuneração traduz que é função do direito justtrabalhista promover medidas destinadas a garantir aos trabalhadores adequada retribuição pelos serviços prestados.

Novamente iremos supor que o empregado A trabalha com produtos ácidos (elementos caracterizantes da insalubridade) e concomitantemente em constante exposição a líquidos inflamáveis ou explosivos (elementos que caracterizam periculosidade). O empregado B trabalha apenas com ácidos (insalubridade). O empregado C trabalha apenas em exposição a líquidos inflamáveis ou explosivos (periculosidade)

O empregado B receberá devidamente seu adicional de insalubridade, visto os ácidos agredirem sua saúde, conforme constatado em perícia. O empregado C receberá devidamente seu adicional de periculosidade, visto os líquidos inflamáveis e explosivos colocarem sua vida e integridade física em risco, conforme constatado em perícia. O empregado A, conforme constatado em perícia tem sua saúde agredida pelos mesmos ácidos do empregado B, e corre os mesmos riscos que o empregado C, pois está constantemente a deriva de inflamáveis e explosivos, colocando em risco sua vida e integridade. Seria justa sua remuneração ser acrescida de apenas um dos adicionais, assim como os outros empregados?

No caso criado, o empregado C sofre agressão a dois direitos e seria remunerado por apenas um deles, caso prospere o entendimento da impossibilidade de cumulação dos adicionais.

Assim, o acatamento da interpretação restritiva do art. 193, §º da CLT, impossibilitando a cumulação dos adicionais fere não só o princípio da justa remuneração, bem como o conceito de justiça, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da razoabilidade, o princípio da proteção, do *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais benéfica ao empregado, o princípio da prevalência da condição mais favorável e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista, sendo assim uma aberração e vergonha ao direito do trabalho que tal interpretação ainda seja acatada por alguns dos juízes e tribunais.

3. A BASE CONSTITUCIONAL DOS ADICIONAIS

Existem inúmeras definições de Constituição, porém ao nosso estudo nos interessa principalmente seu conceito jurídico, e coube a Hans Kelsen assim conceituá-la primariamente.

Kelsen aloca a constituição no plano do dever ser, e não no mundo do ser, trazendo esta como um fruto da vontade racional do homem. Silva (1992, p. 41), traduzindo o pensamento de Kelsen defende que:

“... Constituição é, então, considerada norma pura, puro dever-ser, sem qualquer pretensão a fundamentação sociológica, política ou filosófica. A concepção de Kelsen toma a palavra Constituição em dois sentidos: no lógico-jurídico e no jurídico-positivo. De acordo com o primeiro, Constituição significa norma fundamental hipotética, cuja função é servir de fundamento lógico transcendental da validade da Constituição jurídico-positiva, que equivale à norma positiva suprema, conjunto de normas que regula a criação de outras normas, lei nacional no seu mais alto grau”.

Basicamente, conforme extraído do conceito trazido, podemos aceitar uma constituição como a norma suprema de um território, e a norma base para a criação de outras, devendo ela ser respeitada por sua hierarquia vertical.

A Constituição Federal, promulgada em 1988, é a norma máxima vigente no Brasil. Esse texto é classificado como analítico, pois examina e regulamenta todos os assuntos que entende relevantes à formação, destinação e funcionamento do Estado.

Nessa ideia, a CF, em seu art. 7º se preocupa em trazer um rol mínimo de direitos sociais fundamentais aos trabalhadores, como os já consolidados seguro-desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), salário mínimo nacional, décimo terceiro salário e repouso semanal remunerado, entre outros.

O mesmo artigo traz em seu bojo a previsão constitucional do direito ao recebimento dos adicionais em tema, assim dizendo:

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;²

² Artigo 7º da Constituição Federal, disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilad.htm.

Vemos assim que hierarquicamente, a previsão do direito aos adicionais indenizatórios de insalubridade e periculosidade são trazidos no ordenamento jurídico primeiro na Constituição Federal e depois na Consolidação das Leis do Trabalho.

Por óbvio, levando-se em conta que a CF, como já mencionado, é a norma máxima hierarquicamente no Brasil, devendo ser respeitada, a CLT deve esse respeito.

Devemos observar que sistematicamente, a CLT deve o devido respeito a toda a CF, devendo ser levado em conta uma interpretação completa da Carta Magna.

Assim quando o art. 7º da Constituição prevê os adicionais “na forma da lei”, a lei regulamentadora (CLT) deve respeitar a CF como um todo, não podendo versar sobre o assunto como bem entender, sob pena de inconstitucionalidade.

Ocorre que a CF/88, prevê além deste ponto específico sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade outros direitos laborais correlatos.

O art. 6º da Constituição da República traz como direitos sociais positivados o trabalho e a saúde, bem como o aclamado art. 5º, caput, marca a vida também como direito fundamental.

Quando analisamos o conceito dos dois adicionais em estudo vimos que cada um tem seu fundamento e seu fato gerador, razão de existirem dois adicionais diversos, ao contrário isso não seria necessário. Pela simples leitura de seus conceitos depreende-se facilmente que ambos protegem a vida e saúde dos trabalhadores, entretanto cada um foca mais em um dos dois direitos constitucionais, tendo assim objetivos tutelares diferentes, bem como fundamentos diferentes.

Analisando primeiramente o adicional referente a insalubridade, vimos que este é pago ao empregado por ele estar em condições de risco a sua saúde. Como exemplos de serviços insalubres podemos imaginar um empregado exposto a grandes variações de temperatura. Este com certeza terá sua saúde prejudicada, talvez vindo a desenvolver séria doença. Entretanto mesmo doente, o empregado talvez poderá viver muito além do esperado pela estimativa de vida nacional. Não há como negar que indiretamente a proteção contra insalubridade tutela também a vida dos trabalhadores, pois em última instância a agressão a saúde consequentemente interfere na vida, porém o adicional de insalubridade claramente tutela de maneira imediata a saúde, e indiretamente a vida.

Contraposto é o adicional de periculosidade. Este adicional é conceituado como uma verba prestada a empregados que se expõe a atividades perigosas, como inflamáveis por exemplo. A exposição a inflamáveis pura e simplesmente, não agride a saúde do trabalhador, pois este não sofre prejuízo a sua saúde pela simples exposição, mas é indenizado pelo perigo que estes produtos causam a vida do trabalhador ante o acentuado risco de acidentes. Um empregado em plena condição física, com uma saúde invejável, pode sofrer um acidente por trabalhar em condição perigosa e perder sua vida, mesmo com saúde perfeita. Também não há como negar que indiretamente a proteção contra a periculosidade tutela também a saúde dos trabalhadores, pois um acidente pode não ceifar a vida, mas agredir sua plena condição física ou psíquica, porém o adicional de periculosidade claramente tutela de maneira imediata a vida, e indiretamente a saúde.

É sabido que cada adicional tutela bem diverso, e que cada bem tutelado é protegido e previsto constitucionalmente. No julgamento do RR-1072-72.2011.5.02.0384, o Min. Cláudio Mascarenhas Brandão apresentou posicionamento bastante ponderado em relação à questão. Impõe-se a transcrição de parte da ementa do referido julgado:

“A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em bis in idem. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma.”

Não é outro o pensamento do professor Rodrigues Pinto (2007):

‘Com efeito, a insalubridade é insidiosa e lenta nos seus resultados. O risco provocado pela periculosidade é de impacto e instantâneo, quando se consuma. Daí um deles dirigir-se à saúde, o outro, à integridade física ou à própria vida da vítima de sua ação.
[...]

Os adicionais legais são cumuláveis, sob a única condição de que o trabalho seja prestado de acordo com os pressupostos de cada um deles.

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.

Por isso mesmo, causa profunda espécie que o artigo 193, § 2º, da CLT, herdando restrição levantada desde a Lei nº 2.573/55, que instituiu o adicional de periculosidade, tenha aberto ao empregado submetido às duas condições mais severas de serviço, simultaneamente, o dilema de 'optar (?) pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido' quando comprovado pericialmente que também trabalhou em condição perigosa. Não encontramos explicação jurídica para isso, daí entendemos ter havido uma recaída do legislador em favor do poder econômico. E recaída amargamente irônica, além de tudo, ao deixar ao empregado escolher a melhor entre duas desgraças: ficar doente ou morrer, simplesmente'.

Da interpretação da norma constitucional compreende-se que o legislador constituinte garantiu de forma total e plena o recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, por mais que tenha designado sua regulação a lei ordinária.

Entende-se então que, apesar do constituinte dizer que os adicionais seriam prestados “na forma da lei”, conforme se observa do inciso XXIII, do art. 7º, CF, esta lei regulamentadora não poderia suprimir ou limitar direitos empregatícios firmados constitucionalmente, vedando sua cumulação.

A afronta constitucional gerada pela interpretação restritiva da não possibilidade do recebimento concomitante de ambos os adicionais deve estar sujeita a análise de constitucionalidade, pela razão da norma infraconstitucional não guardar proporcionalidade com os preceitos trazidos na Carta Magna.

Ocorre que a norma celetista é anterior a promulgação da Constituição de 1988, acarretando assim impossibilidade de controle de constitucionalidade, estando o caso sujeito ao fenômeno da recepção ou não recepção constitucional.

Sobre este fenômeno descreve Lenza (2012, p. 295):

“... todo ato normativo anterior à Constituição (“AC”) não pode ser objeto de controle. O que se verifica é se foi ou não recepcionado pelo novo ordenamento jurídico. Quando for compatível, será recebido, recepcionado. Quando não, não será recepcionado e, portanto, será revogado pela nova ordem, não se podendo falar em inconstitucionalidade superveniente. Assim, somente os atos editados depois da Constituição (“DC”) é que poderão ser questionados perante o STF,

através do controle de constitucionalidade (ação direta de inconstitucionalidade)..."

Assim, visto a norma celetista infraconstitucional acerca dos adicionais destoar gravemente da ideia constitucional dos mesmos, não há outra conclusão senão pela impossibilidade de arguição de recepção da referida norma pela Constituição da República de 1988. É evidente a incompatibilidade material entre os princípios e normas constitucionais sobre o tema e a vedação esculpida no art. 193, § 2º da CLT.

4. OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL

Como se não bastasse todos os argumentos já tratados, ainda há outro fator para a defesa do pagamento concomitante de ambos os adicionais. O sistema jurídico brasileiro tem incorporado a si as Convenções nº 148 e 155 da OIT, vigentes no sistema jurídico doméstico desde 1983 e 1993, respectivamente.

Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil e passam a integrar a legislação nacional, ao meu ver, como norma de caráter supralegal, estando subordinada a constituição, porém acima de leis federais. Vale ressaltar aqui que as convenções citadas apesar de tratarem de direitos humanos, por trazer direitos de proteção do trabalhador, não se equiparam a norma constitucional por não terem passado pelo procedimento constitucional previsto no art. 5.º § 3º. Exatamente neste ponto surge a discussão jurisprudencial sobre a hierarquia legislativa de tais convenções.

As convenções em tema apesar versam sobre direitos fundamentais, não foram aprovadas em cada Casa do Congresso Nacional com o quórum especial exigido, porém é indiscutível que materialmente, conforme logo veremos, seu conteúdo é compatível com a Constituição.

Nessa análise extrai-se que para uma norma internacional sobre direitos humanos (caso das convenções citadas) ser equiparada à constitucional no atual cenário jurídico-legislativo exige-se compatibilidade temática (material) e aprovação formal por procedimento especial. As convenções da OIT nº 148 e 155 preenchem apenas o requisito da compatibilidade material.

Ressalta-se então que os tratados de direitos humanos, independentemente do quórum de aprovação, são materialmente constitucionais. O quórum qualificado está tão somente a reforçar tal natureza, ao tornar os tratados ratificados em formalmente constitucionais. A exigência do procedimento propicia a constitucionalização formal na legislação interna. Pela justiça, entende-se que a hierarquia de valores e princípios deve prevalecer sobre uma hierarquia de normas que venham eventualmente a atrapalhar a aplicação da norma como protetora social, não o contrário.

Piovesan (2009, p. 68-72), in *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional* ensina: “ ... a preponderância material de um bem jurídico, como é o caso de um direito fundamental, deve condicionar a forma no plano jurídico-normativo, e não ser condicionado por ela. ” “ Portanto, resta evidente o reconhecimento de compatibilidade no mínimo material para com a Constituição, sendo que o único óbice a sua total equiparação a norma constitucional é a ausência do referido quórum especial de votação. Depreende-se então que os tratados que versam sobre direitos humanos, ratificados pelo Brasil, sem a aprovação por quórum qualificado não podem se equiparar a constituição, tão somente por insuficiência procedimental.

Nessa linha de raciocínio não se deve esquecer que estes trazem ideais aceitos como universais, ante sua natureza internacional. A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, a qual, em seu art. 27, determina que nenhum Estado pactuante 'pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado'.

Coloca-se então reconhecidamente as normas de direito internacional acima de leis federais na esfera de hierarquia. Surge assim outro conflito entre a soberania nacional, (CF, ART 1, I) a independência nacional (CF ART 4, I), e a prevalência dos direitos humanos (cf, art 4, II).

Considerando a importância e prevalência de norma internacionalmente reconhecida e aceita e sua aplicação universal, bem como a compatibilidade material das convenções 148 e 155 da OIT com a Constituição Federal, porém sua inconstitucionalidade formal, e levando-se em conta a soberania nacional e independência nacional, parece-me mais sensato analisar essas Convenções como norma supralegal.

Estas não podem ser equiparadas a norma constitucional, por mais que tenham tema compatível, pois não passaram pelo quórum especial exigido no art. 5º, § 3º, bem como não podem estar hierarquicamente equiparadas a lei federal pois são normas internacionais

de matéria constitucional, e devem ser manuseadas como uma norma especial. Por exclusão, resta a aplicação desses tratados como norma *sui generis*, sendo caracterizado como supralegal, abaixo da CF, e acima de leis federais.

Este é o entendimento de Gilmar Mendes, quando do voto do Recurso Extraordinário nº 466.343-1-SP, vejamos:

“Parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade.

Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana.

[...]

Portanto, diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na Constituição, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante. ’ (RE n.º 466.343-1/SP. Relator: Ministro César Peluso). ”

Concluído o caráter supralegal das Convenções, estando estas acima da CLT, vejamos o que elas trazem de pertinente no que tange os adicionais de insalubridade e periculosidade.

A Convenção n. 155 da OIT, em seu artigo 11, alínea ‘b’, segunda parte, prevê ‘a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes’. Ainda, em seu artigo 21, dispõe: ‘As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores’. Ademais, o art. 8, item 3, da Convenção 148 da OIT preconiza: ‘Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho’. As Convenções não são específicas em tratar sobre os adicionais, mas buscam

normatizar a segurança no trabalho como um todo, o que inclui o assunto adicionais de insalubridade e periculosidade.

Conforme os artigos transcritos, é vedado medidas de segurança que impliquem em ônus financeiro para o empregado, bem como mostra que a proteção ao trabalhador se faz por todas as circunstâncias que lhe agridam a vida ou saúde, tantas quantas sejam.

Assim o entendimento predominante na atualidade quanto da não cumulação dos adicionais contraria cabalmente os dispositivos das convenções 148 e 155 da OIT, visto que a não cumulação dos adicionais em casos que tanto a periculosidade quanto a insalubridade estiverem presentes, acaba por proteger apenas uma das duas circunstâncias prejudiciais ao empregado, e conseqüentemente, lhe trazendo ônus financeiro, pois deixa de receber o que lhe é devido justamente.

As normas de segurança buscam a proteção integral do trabalhador, reconhecendo que podem coexistir vários fatores nocivos e de risco ao empregado, devendo a proteção e prevenção acidentária alcançar todas as possíveis agressões ao trabalho seguro.

Ocorre que quando transpassamos a teoria da segurança no trabalho, e reconhecemos que quase sempre as normas de segurança não conseguem absorver todos os diferentes riscos expostos ao empregado, é deixado de lado a ideia de proteção individual para aplicar-se a ideia de prestação pecuniária única e universal, englobando todos os diferentes riscos como um só.

As convenções são claras ao normatizar que a proteção deve ser prestada individualmente a qualquer risco que o empregado tenha no trabalho, sendo que a proteção a um agente nocivo não desobriga o empregador a proteger seu funcionário de outra circunstância perigosa. No entanto, quando os diferentes direitos a vida e saúde alcançam o bolso do empregador, entende-se que eles englobam um único direito.

As Convenções nº 148 e 155 determinam que sejam levados em consideração os riscos para a saúde, decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes, o que é representado, no sistema jurídico trabalhista brasileiro, pela compensação propiciada na percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade

Portanto não merece mais prosperar a tese da impossibilidade de cumulação dos adicionais por inúmeros motivos já narrados, e conforme mostrado neste capítulo, por ir contra norma internacional ratificada pelo Brasil, tendo esta norma caráter supralegal, devendo prevalecer sobre a CLT.

5. AS POSIÇÕES MAIS RECENTES DO TST SOBRE O TEMA ADICIONAIS

Nas recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho, felizmente tivemos evolução acerca da cumulação dos adicionais. Espero que em um futuro próximo, os novos estudantes nem ao menos saibam que um dia vigorou no Brasil uma teoria tão injusta quanto a encontrada na CLT, que fere dois direitos constitucionais e restitui apenas um deles, e ao meu ver com as recentes decisões do mais alto tribunal trabalhista do país é este o rumo que a tese da impossibilidade da cumulação dos adicionais tomará, o esquecimento.

Em sede de recurso de revista, o TST declarou brilhantemente a seguinte decisão, conforme ementa:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – POSSIBILIDADE – PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT – JURISPRUDÊNCIA DO STF – OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS 148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR - 1072-72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma julgadora firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. No caso, a Corte *a quo* manteve a sentença que deferira o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo decorrente do contato com álcalis cáusticos e hidrocarbonetos e de pagamento do adicional de periculosidade em face da exposição do obreiro à fonte radioativa. A inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou supraleais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, afigurando-se acertado o entendimento adotado pela Corte *a quo* que manteve a condenação ao pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista não conhecido.”

Com a relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão o TST muito bem entendeu por manter a condenação ao pagamento de ambos os adicionais a empregado que se submetia a condições insalubres e perigosas, tendo por base os mesmos fundamentos aqui

abordados, sejam eles de direito constitucional, de direito internacional, principiológico e principalmente a verdadeira busca pela justiça.

Outro recente julgado que merece toda a atenção é a decisão de Embargos no TST proferida pelo Ministro Relator João Orestes Dalazen. Vejamos:

“ADICIONAIS. PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. PERCEPÇÃO CUMULATIVA. ART. 193, § 2º, DA CLT. ALCANCE

1. No Direito brasileiro, as normas de proteção ao empregado pelo labor prestado em condições mais gravosas à saúde e à segurança deverão pautar-se sempre nos preceitos insculpidos no art. 7º, incisos XXII e XXIII, da Constituição Federal: de um lado, a partir do estabelecimento de um meio ambiente do trabalho equilibrado; de outro lado, mediante retribuição pecuniária com vistas a "compensar" os efeitos nocivos decorrentes da incontornável necessidade de exposição do empregado, em determinadas atividades, a agentes nocivos à sua saúde e segurança.

2. No plano infraconstitucional, o art. 193 da CLT, ao dispor sobre o direito à percepção de adicional de periculosidade, assegura ao empregado a opção pelo adicional de insalubridade porventura devido (§ 2º do art. 193 da CLT).

3. A opção a que alude o art. 193, § 2º, da CLT não conflita com a norma do art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Os preceitos da CLT e da Constituição, nesse ponto, disciplinam aspectos distintos do labor prestado em condições mais gravosas: enquanto o art. 193, § 2º, da CLT regula o adicional de salário devido ao empregado em decorrência de exposição a agente nocivo, o inciso XXII do art. 7º impõe ao empregador a redução dos agentes nocivos no meio ambiente de trabalho. O inciso XXIII, a seu turno, cinge-se a enunciar o direito a adicional "de remuneração" para as atividades penosas, insalubres e perigosas e atribui ao legislador ordinário a competência para fixar os requisitos que geram direito ao respectivo adicional.

4. Igualmente não se divisa descompasso entre a legislação brasileira e as normas internacionais de proteção ao trabalho. As Convenções nºs 148 e 155 da OIT, em especial, não contêm qualquer norma explícita em que se assegure a percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade e de insalubridade em decorrência da exposição do empregado a uma pluralidade de agentes de risco distintos. Não há, pois, em tais normas internacionais preceito em contraposição ao § 2º do art. 193 da CLT.

5. Entretanto, interpretação teleológica, afinada ao texto constitucional, da norma inscrita no art. 193, § 2º, da CLT, conduz à conclusão de que a opção franqueada ao empregado, em relação à percepção de um ou de outro adicional, somente faz sentido se se partir do pressuposto de que o direito, em tese, ao pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade deriva de uma única causa de pedir.

6. Solução diversa impõe-se se se postula o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, concomitantemente, com fundamento em causas de pedir distintas. Uma vez caracterizadas e classificadas as atividades, individualmente consideradas, como insalubre e perigosa, nos termos do art. 195 da CLT, é inarredável a observância das normas que asseguram ao empregado o pagamento cumulativo dos respectivos adicionais — arts. 192 e 193, § 1º, da CLT. Trata-se de entendimento consentâneo com o art. 7º, XXIII, da Constituição Federal de 1988. Do contrário, emprestar-se-ia tratamento igual a empregados submetidos a condições gravosas distintas: o empregado submetido a um único agente nocivo, ainda que caracterizador de insalubridade e também de periculosidade, mereceria o mesmo tratamento dispensado ao empregado

submetido a dois ou mais agentes nocivos, díspares e autônomos, cada qual em si suficiente para gerar um adicional. Assim, se presentes os agentes insalubre e de risco, simultaneamente, cada qual amparado em um fato gerador diferenciado e autônomo, em tese há direito à percepção cumulativa de ambos os adicionais.

7. Incensurável, no caso, acórdão de Turma do TST que nega a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e de periculosidade se não comprovada, para tanto, a presença de causa de pedir distinta.

8. Embargos do Reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento. ”

Nesta decisão, o respeitável Ministro corrobora o mesmo entendimento trazido e defendido até aqui, fundamentando-se constitucionalmente que se um empregado trabalha em condição insalubre e perigosa concomitantemente, merece ele o recebimento de ambos os adicionais.

Entretanto, no caso, o ponto que levou o ministro a não conceder os adicionais é que não ficou claro nos autos se a condição insalubre e perigosa se originava de fatos diferentes ou da mesma condição de trabalho.

Entende o nobre Ministro Dalazen que a interpretação que impossibilita o recebimento conjunto dos adicionais de insalubridade e periculosidade, estampada na CLT, só pode ser aplicada caso ambas as condições, insalubre e perigosa, advenham de um só fato. Portanto, caso o trabalhador esteja em condição insalubre e perigosa por consequência distinta, esse merece o recebimento conjunto dos adicionais.

Neste ponto, o Ministro Dalazen confirma a tese que se deve pagar concomitantemente ambos os adicionais, porém em sua interpretação cria um obstáculo, entendendo que merece esse tratamento somente aqueles que estejam em insalubridade e periculosidade por fatos diferentes.

Assim quando parecia que estávamos já caminhando para uma conclusão nos é trazida mais uma problemática. Ao meu ver, o ministro Dalazen tem propriedade no seu entendimento, pois a cumulação no caso discutido por ele tem o mesmo fato gerador, tendo seu entendimento base na figura jurídica do bis in idem.

Ocorre que, ainda que as condições insalubres e perigosas sejam geradas pelo mesmo fato, estas ferem direitos constitucionais diversos, sendo a vida e a saúde.

Apesar do TST, na redação das súmulas 132 e 139, atribuir aos adicionais natureza salarial, impossível não se discutir eventual natureza indenizatória de ambos os adicionais.

Entende-se por verba de natureza salarial aquela que é percebida como “contraprestação do trabalho, pagamento. Sua causa é a necessidade do empregador de obter força de trabalho; seu fato constitutivo, a prestação do trabalho” (CAMINO, 1999).

De outro lado, para algum valor percebido pelo empregado em face o empregador ser considerado de cunho indenizatório, exige-se que este montante decorra de reparação de danos ou gastos com a própria atividade laboral, como despesas com transporte, vestuário, hospedagem, ressarcimento de combustível, acidente de trabalho, entre outros, porém necessariamente ligado ao contrato de trabalho.

Deste modo, as verbas assim entendidas por indenizatórias possuem a finalidade de ressarcir o empregado pelos danos que ele sofra no exercício de seu ofício. Depreende-se então que para existir parcela de cunho indenizatório, é necessário existir causa e dano, leia-se ação ou omissão do empregador que causa lesão a direito do empregado.

Estendendo estes conceitos para os adicionais em estudo, vemos que o TST vislumbrou que eles melhor se encaixam como verbas salariais, pois são contraprestação paga aos empregados que desempenham suas funções em condições insalubres ou perigosas, e há de se concordar parcialmente com tal entendimento.

Ocorre que, sem deixar de lado o caráter contra prestativo dos adicionais, estes também se enquadram no conceito de indenização, pois quando o empregador coloca seu funcionário para exercer atividade em condição insalubre ou perigosa, ele causa dano a saúde ou vida do empregado, bem como sua segurança laboral, preenchendo o requisito “causa e dano” da natureza indenizatória.

Nesse sentido, pode-se dizer que por mais que o TST tenha estabelecido a natureza salarial dos adicionais em entendimento sumulado, inegavelmente eles carregam em sua origem também caráter indenizatório.

Neste sentido analisaremos progressivamente alguns artigos expostos no Código Civil Brasileiro. O art. 186, CC, diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ”

Assim, quando o empregador por ação, coloca seu empregado para trabalhar em condições insalubres e perigosas, lhe atinge direitos, e ainda quando por vezes não fornece os equipamentos de proteção ou condições necessárias a fim de cessar ou ao menos

amenizar a condição insalubre e perigosa, por omissão, causa dano a seu empregado, cometendo ato ilícito conforme o conceito estampado no Código Civil.

As consequências da prática deste ato ilícito se encontram também no CC. Vejamos o que reza o art. 927:

“Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desempenhada pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Depreende-se de tal dispositivo legal que quando empregador por sua atividade, oferece risco ou até mesmo fere efetivamente direito de outrem, no caso o empregado, é obrigado a indenizá-lo. Esta reparação pelo dano causado denomina-se indenização, conforme encontrado nos artigos 928, parágrafo único, 929 e 944.

Neste diapasão, para solidificar a aplicação da natureza indenizatória na questão dos adicionais o art. 932 do CC, brilhantemente versa: “São também responsáveis pela reparação civil: III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho, que lhes competir, em razão dele;”.

Assim não se pode negar que apesar dos adicionais serem reconhecidos como verbas salariais e não indenizatórias para fins de cálculo, sua origem tem a natureza também indenizatória, por reparar o ferimento ou risco de se ferir um direito do empregado, no caso sua vida, saúde e segurança. Portanto, entende-se assim que os adicionais se mostram com natureza dúplice.

Infere-se que, sendo os adicionais uma contraprestação e indenização por expor o empregado a condição insalubre e perigosa, ao meu ver, mesmo que com idêntico fato gerador, ambos os direitos devem ser indenizados, devendo ser cumulados seus respectivos adicionais.

Peguemos como exemplo a cumulação de dano moral e dano estético, ambas verbas indenizatórias. Se caso um empregado sofra um acidente de trabalho que lhe cause dano moral e estético conjuntamente, não há óbice legal que impeça uma sentença judicial que defira o pagamento de ambos, mesmo que gerados pelo mesmo e único acidente de trabalho.

Mesmo é o entendimento em inúmeros casos de erros médicos. Caso um cirurgião cometa grave erro em cirurgia estética, em sede judicial, por óbvio, o competente magistrado poderá condenar o réu ao pagamento de dano moral e estético cumulativamente.

Visto isso, por qual motivo não deveria ser possível a cumulação da devida indenização à vida e a saúde do empregado, mesmo que estes direitos sejam feridos pelo mesmo fato gerador?

Normalmente a insalubridade e periculosidade são causadas por fatos geradores diferentes, mas mesmo que excepcionalmente sejam causados pela mesma condição de trabalho, ainda assim, ao meu ver, devem ser cumulados seus respectivos adicionais, não gerando no caso bis in idem.

Que pese o entendimento e conhecimento o nobre Ministro Dalazen, sua decisão por mais bem fundamentada que seja, não me parece a mais coerente. Corroboro em seu entendimento da percepção dos adicionais em caso de fato gerador diverso, evidentemente devendo estes serem percebidos conjuntamente pelo trabalhador. Entretanto, entendo que mesmo se a condição insalubre e perigosa coexistir pelo mesmo fato, ainda assim deve ser pago ao empregado ambos os adicionais, especialmente pelo ferimento ao direito a vida, saúde e segurança, bem como a clara natureza contra prestativa e reparatória dos adicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após os estudos iniciais sobre o que são cada um dos adicionais de insalubridade e periculosidade, debruçando o tema sobre os princípios gerais de direito bem como especiais da seara justrabalhista, conjuntamente à uma análise da aplicação dos adicionais na visão constitucional e do direito internacional, vê-se que as mais recentes decisões do TST vislumbram uma modernização da jurisprudência trabalhista no que diz respeito aos adicionais em estudo.

Me parece que em um futuro próximo será deixada de lado a predominante jurisprudência atual que impossibilita a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Porém ainda permanecerão divergências quanto a cumulação em ocorrência do mesmo fato ou causa de pedir. Mesmo que permaneça um ponto ainda em aberto, a evolução de entendimento do TST ao menos quanto a possibilidade de cumulação na ocorrência de fato gerador distinto já é um importante passo, trazendo mais justiça ao empregado submetido a condição insalubre e perigosa.

O TST vem se atualizando, e isso se faz necessário para o desenvolvimento social e jurídico do direito do trabalho. O tema ainda está longe de ser totalmente pacífico, como quase tudo no direito, porém me parece correta a cumulação tanto com causa de pedir diversa quanto com a mesma, ante uma análise sistêmica e social de nosso ordenamento jurídico. Conclui-se que o entendimento da cumulação dos adicionais é o que mais se aproxima dos valores estampados nos princípios e direitos constitucionais e trabalhistas, bem como no direito internacional.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3^a Edição. São Paulo: LTR, 2007. p. 767.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado, 1988.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2^a Edição. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 206.
- CARRION, Eduardo Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2013.
- LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MICHAELIS. **Dicionário moderno da língua portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portuguesportugues&palavra=princípio&CP=137059&>. Acesso em: 09 jul. 2016.
- MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade humana**. São Paulo: LTR, 2008. p. 36.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 26^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2011.
- OLIVEIRA, José Antônio de. **Justiça com desconto: uma visão crítica da conciliação na execução trabalhista**. 1^a Edição. São Paulo: Letras Jurídicas, 2016. p. 48.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p. 425-427.
- PIOVESAN, Flávia. **In Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 10^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2009.
- REALE, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. 27^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2003.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9^a Edição. São Paulo: Malheiros, 1992. p. 41.