

O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: UMA ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Salus Henrique Silveira Ferro

Fábio da Silva Veiga

RESUMO

O presente trabalho versa sobre o enquadramento do grau de insalubridade pelos acordos e convenções coletivas de trabalho, dos conforme a redação do Art. 611-A da CLT. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em pontos de grande relevância para os direitos trabalhadores, surge uma crescente preocupação acerca do instituto da insalubridade nas relações trabalhistas. Isto posto, a relação de trabalho em ambiente insalubre pode ser regulamentada por meio das negociações coletivas, o que possibilita estabelecer graus de insalubridade diferentes dos parâmetros e limites técnicos determinados pela Norma Regulamentadora (NR-15). Essa permissibilidade advinda das negociações coletivas, pode restringir direitos relacionados ao adicional de insalubridade e às condições de trabalho em ambientes insalubres, em graus distintos dos critérios técnicos. Com a análise do julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reconhece a validade das normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas, e as discussões subseqüentes sobre o tema, é possível perceber que o enquadramento dos graus de insalubridade pode ser uma exceção às limitações de direitos, uma vez que esses direitos são garantidos constitucionalmente. O método de abordagem é dedutivo, ao se concentrar na avaliação da predominância das negociações coletivas sobre a legislação trabalhista, bem como nas discussões que surgiram no judiciário brasileiro em relação à limitação

Salus Henrique Silveira Ferro

Mestre em Direito e Ciência Jurídica na especialidade em Ciências Jurídico-Políticas da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL). Especialista em Derecho de Daños pela Universidad de Salamanca (USAL) e Pós-graduado em Direito Intelectual pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Endereço eletrônico: salusferro@ymail.com.

Fábio da Silva Veiga

Doutor em Direito Empresarial pela Universidade de Vigo (Espanha) com a máxima distinção e Prêmio Extraordinário de Tese de Doutorado. Professor de Direito Empresarial da Universidade Lusófona (Porto e Lisboa, Portugal). Pesquisador da CAPES no Exterior. Presidente do Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR. E-mail: fabiojus@gmail.com

do enquadramento do grau de insalubridade. O objetivo principal deste estudo é analisar como o enquadramento do grau de insalubridade pode ser interpretado como um direito assegurado constitucionalmente, ao inviabilizar que as negociações coletivas estabeleçam enquadramentos que não estejam em conformidade com as normas técnicas estabelecidas.

Palavras-chave: Enquadramento do grau de insalubridade. Insalubridade. Negociações coletivas. Normas técnicas. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

This paper deals with the classification of the degree of insalubrity by collective agreements and conventions, according to the text of Article 611-A of the CLT. With the entry into force of Law No. 13,467/2017, which made significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), especially in points of great relevance to workers' rights, there is growing concern about the institution of unhealthiness in labor relations. However, the labor relationship in an unhealthy environment can be regulated through collective bargaining, which makes it possible to establish degrees of unhealthiness that differ from the parameters and technical limits established by the Regulatory Standard (NR-15). This permissibility resulting from collective bargaining can limit the rights related to unhealthy work bonus and working conditions in unhealthy environment to degrees different from the technical criteria. By analyzing the judgment of the Federal Supreme Court (STF) on Theme 1046 of the General Repercussion, which recognizes the validity of collective bargaining rules that limit or restrict labor rights, and the subsequent discussions on the subject, it is possible to see that the framing of the degrees of insalubrity can be an exception to the limitation of rights, since these rights are constitutionally guaranteed. The method of approach is deductive, as it focuses on evaluating the predominance of collective bargaining over labor legislation, as well as the discussions that have arisen in the Brazilian judiciary in relation to limiting the framework of the degree of unhealthiness. The main objective of this study is to analyze how the framework of the degree of insalubrity can be interpreted as a constitutionally guaranteed right, by making it impossible for collective bargaining to establish frameworks that do not comply with established technical standards.

Keywords: Classification of the degree of insalubrity. Insalubrity. Collective bargaining. Technical standards. Labor rights.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 modificou cirurgicamente a Consolidação das Leis do Trabalho (adiante, CLT), levantando inúmeros efeitos às relações de trabalho, em

especial no que toca a este ensaio, aos assuntos que podem ser objeto de pacto por meio de *convenção* e *acordo coletivo*. A presente pesquisa destina-se às discussões e problemáticas jurídicas resultantes da possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade pelos acordos e convenções coletivas de trabalho, consagrado pelo inciso XII do Art. 611-A da CLT. O objetivo do trabalho diz respeito às consequências jurídicas e demais repercussões ocasionadas pelas recentes divergências jurisprudenciais acerca do tema. Tal análise visa verificar o enquadramento do grau de insalubridade como um direito assegurado constitucionalmente, e, portanto, não sendo passível de ser pactuado pelas negociações coletivas graus de insalubridade inferior dos auferidos e estabelecidos nas normas e parâmetros técnicos.

Advindo de um direito histórico para os trabalhadores, o adicional de insalubridade é um instituto sensível cuja compensação dá-se de acordo com o grau de insalubridade estabelecido. A redação do Art. 611-A, XII, possibilita o enquadramento de grau inferior ao legislado, favorecendo discussões acerca da possível afronta aos direitos trabalhistas e suas consequências ao longo prazo para o trabalhador em ambiente insalubre.

A decisão proferida pelo STF, em junho de 2022, pelo Tema 1046 de Repercussão Geral, torna-se um marco jurisprudencial sobre o assunto, ao estabelecer que os acordos e convenções coletivas que considerem a adequação setorial negociada são constitucionais. No entanto, tal orientação apresenta resistência jurisprudencial quando confrontada nos casos em que se estabeleça, pela negociação coletiva, o enquadramento do grau de insalubridade inferior aos graus estabelecidos pelas normas técnicas da Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/78¹.

Sendo assim, a orientação advinda do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF contemplaria o inciso XII do Art. 611-A? A negociação coletiva poderia estabelecer grau de insalubridade inferior aos trabalhadores que estão expostos a graus tecnicamente mais elevados, recebendo compensação inferior? Ainda que o Art. 611-A estabeleça a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, o Tema 1046 de Repercussão Geral do STF abrangeria também as normas pactuadas pela negociação coletiva que versam sobre a saúde, higiene e segurança do trabalho, quando vislumbradas no caso concreto?

Dito isso, o método de abordagem é dedutivo, fazendo-se necessário analisar as

1 BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora N° 15 (NR-15). **Atividades e operações insalubres**. Portaria n° 3.214 de 08 de junho de 1978. Disponível em: http://www.ccb.usp.br/arquivos/arq pessoal/1360237303_nr15atualizada2011ii.pdf. Acesso em: 14 set. 2023.

questões que permeiam o enquadramento do grau de insalubridade pelas negociações coletivas e as recentes discussões acerca do tema o judiciário brasileiro.

2 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E A LEI Nº 13.467 DE 2017

No cenário das relações de trabalho no Brasil, um ponto de destaque é a relevância atribuída às negociações coletivas pela promulgação da Lei nº 13.467 de 2017. Essa legislação conferiu às negociações coletivas uma importância significativa, estabelecendo a prevalência destas sobre a legislação em diversos aspectos, como expressamente disposto no rol do Art. 611-A, inserido na CLT.

O papel das entidades sindicais nesse contexto torna-se fundamental. Os sindicatos, com a legitimidade privativa para representar as categorias profissionais previstas no Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal (CF), desempenham um papel crucial na busca pelo equilíbrio das relações de trabalho². Estas relações são orientadas por princípios fundamentais do direito trabalhista, e é a partir das entidades sindicais que se originam as negociações coletivas, instrumentos que visam a atender aos interesses da coletividade, garantindo a própria existência do sistema de negociação coletiva³.

O desenvolvimento das negociações coletivas resultou em dois institutos distintos, a convenção coletiva e o acordo coletivo. As convenções coletivas foram introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 21.761 de 1932, adquirindo posteriormente status constitucional com a Constituição de 1934⁴. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenhou um papel crucial ao fomentar a preocupação global das relações de trabalho em âmbito internacional. Recomendações da OIT, como a recomendação de nº 91⁵, influenciaram a legislação brasileira e contribuíram para a definição das convenções coletivas de trabalho,

2 BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

3 SILVA, Ruy E. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>. Acesso em: 20 set. 2023.

4 CARDOSO, Jucelino. **Convenção coletiva na proteção do direito do trabalho**: aspectos destacados. 2006. 81 f. Monografia (Curso de Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2006.

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Portarias e Convenções da OIT**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_3.8.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

conforme evidenciado no Art. 611 da CLT.

O acordo coletivo, por sua vez, introduzido pelo Decreto-lei nº 229 de 1967⁶, e posteriormente assegurado constitucionalmente em 1988, tem como propósito estreitar as relações de trabalho no contexto das normas estabelecidas dentro de uma empresa específica. Enquanto a convenção coletiva se aplica a toda a categoria representada, o acordo coletivo é restrito às empresas acordantes e seus respectivos empregados⁷. Esse instrumento busca, sobretudo, a promoção do bem-estar social nas relações de trabalho e oferece uma flexibilidade necessária para lidar com questões específicas de uma categoria econômica.

Ao longo do tempo, as relações de trabalho no Brasil evoluíram significativamente, passando a contar com instrumentos de negociação coletiva que atendem às necessidades das partes envolvidas, promovendo a flexibilidade e a adaptabilidade necessárias para garantir relações de trabalho justas e equitativas.

A Lei nº 13.467, introduziu uma significativa mudança nas relações trabalhistas ao estabelecer que as condições de trabalho definidas por meio de acordos coletivos teriam prevalência sobre as estipuladas em convenções coletivas, conforme a redação do art. 620 da CLT. Esta alteração introduziu uma importante modificação na hierarquia das normas coletivas de trabalho, conferindo maior prevalência aos acordos coletivos. Conforme explicita o respectivo artigo: “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”⁸.

Observa-se, contudo, que por sua prevalência sobre o legislado, as negociações coletivas suscitam preocupações quanto a permissibilidade dos potenciais impactos negativos para os trabalhadores. Além disso, possibilita que o acordo coletivo estabeleça condições menos vantajosas do que as previstas na convenção coletiva, pela disposição do art. 620 da CLT.

6 BRASIL. **Decreto-Lei Nº 229**, De 28 De Fevereiro De 1967. de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

7 CARDOSO, Jucelino. **Convenção coletiva na proteção do direito do trabalho**: aspectos destacados. 2006. 81 f. Monografia (Curso de Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2006.

8 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, 2017. Alterada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasil. Aprovada alteração da Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. **Diário oficial**. Brasil, 2017.

2.1 O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE NO INCISO XII DO ART. 611-A DA CLT

Antes da existência da Norma Regulamentadora N^o-15, que disciplina as atividades e operações em ambiente insalubre, havia a falta de parâmetros e legislações específicas sobre o tema, sujeitando os trabalhadores aos riscos destas exposições, sem quaisquer regulamentações jurídicas. Após anos de conquistas sociais, surge no Brasil, em 22 de dezembro de 1977, pela Lei 6.514, o adicional de insalubridade⁹.

Importante salientar que pela exposição direta e de limite superior de exposição a um agente nocivo, o adicional de insalubridade surge com a natureza de assegurar a subsistência do trabalhador em ambiente insalubre, pois compreendia-se que a alimentação mais saudável evitaria as eventuais doenças ocupacionais¹⁰.

Por se tratar de agentes nocivos, o art. 192 da CLT assegura o adicional de insalubridade ao trabalhador exposto acima dos limites de tolerância, sendo remunerado de acordo com o grau fixado, que varia entre mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%), da porcentagem definida sobre a base do salário mínimo¹¹.

Ocorre que, apesar de existirem critérios específicos, através da perícia técnica, para o enquadramento do grau de insalubridade, com o fito de resguardar o direito do trabalhador e a segurança jurídica das decisões periciais. A Lei n^o 13.467 interveio nesses regulamentos legais, ao incluir o enquadramento do grau de insalubridade no rol do art. 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)

9 BRASIL. Lei 6.514, De 22 De Dezembro De 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 1 set. 2023.

10 SILVA, Bruno Ferreira Viana. **Evolução histórica das negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro.** 2013. 61 f. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Ceará, Fortaleza, 2013.

11 A base de cálculo da insalubridade já foi alvo de questionamentos e contradições na área jurídica. A base de cálculo desde 1977 era o salário mínimo, porém, em 2008, o STF editou Súmula vinculante n^o 4 fornecendo precedentes à base de cálculo sobre o salário base, por entender que o salário mínimo não poderia ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem ao empregado. O próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), na Súmula n^o 228, já havia disposto que o salário mínimo seria a base de cálculo, porém, devido às controvérsias com a súmula n^o 4 do STF, alterou a súmula para que o cálculo seja estimado pela base de cálculo mais vantajosa ao empregado. Diante disso, o trecho editado pela Súmula n^o 228 fora liminarmente suspenso e posteriormente cassado de forma definitiva pelo STF, estabelecendo jurisprudencialmente o salário mínimo como o critério para a base de cálculo.

XII – enquadramento do grau de insalubridade;¹²

Com efeito, a nova redação permite que seja estabelecida a porcentagem do grau de insalubridade mínimo (10%) para o trabalhador que anteriormente detinha o enquadramento em grau máximo (40%), interferindo diretamente na compensação do trabalhador e nos procedimentos periciais legalmente estabelecidos.

Apesar do risco para o trabalhador em ambiente insalubre ser ainda obscuro, desde o primeiro contato com o agente nocivo o trabalhador sofre repercussões em sua saúde física, podendo gerar sequelas por toda a sua vida¹³. Há ainda, o fator psicológico pela exposição, no qual o trabalhador tem a consciência dos efeitos danosos a sua saúde, desde o primeiro dia de trabalho com o agente nocivo¹⁴.

É de suma importância que, havendo a permissibilidade de realizar o enquadramento do grau de insalubridade pelas negociações coletivas, estabelecido no inciso XII do art. 611-A da CLT, tanto indivíduos como entidades legais estejam vigilantes e assegurados constitucionalmente em relação à melhoria das condições no ambiente de trabalho, conforme os incisos XXII e XXIII do artigo 7º da CF.

Com efeito, tais incisos são contributos da importância de mitigar os riscos laborais por meio de regulamentações constitucionais, garantindo os direitos sociais ao ambiente de trabalho saudável e ao acréscimo da compensação monetária dos trabalhadores expostos aos ambientes insalubres.

3 ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E JURISPRUDÊNCIA NO BRASIL

A decisão proferida pelo STF, em junho de 2022, pelo Tema 1046 de Repercussão Geral, estabeleceu que acordos e convenções coletivas que considerem a adequação setorial negociada são constitucionais, desde que respeitem os direitos absolutamente indisponíveis¹⁵. Isso confere um respaldo importante à negociação

12 BRASIL. Lei 13.467, 13 de Julho de 2017. **Revogações das disposições da CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

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

14 ALMEIDA JR., J. T. M.; MENDES. R. L. Insalubridade e periculosidade no ambiente de trabalho: Uma análise dos riscos à saúde do empregado. **Revista Eletrônica OAB/RJ**. Edição Especial – Direito Ambiental. 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabRJ.org.br>. Acesso em: 15 set. 2023.

15 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral 1046**. Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucional-

coletiva, ao mesmo tempo em que impõe limites para a sua aplicação. Nesta senda, a decisão clarifica a validade jurídica da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe o direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

A tese vinculante do Tema 1046 de Repercussão Geral, deixa clara a posição do STF em prestigiar a negociação coletiva pela via da autonomia da vontade dos entes coletivos, favorecendo o negociado sobre o legislado, na qual faz-se um instrumento importante na busca por soluções equilibradas nas relações de trabalho. Além disso, ressalta a necessidade de respeitar os direitos absolutamente indisponíveis, ao mesmo tempo em que reconhece a autonomia das partes para negociar condições adequadas às relações de trabalho. Vislumbra-se, portanto, que haja uma uniformização de entendimentos que leve em consideração os princípios constitucionais e a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que valoriza a autonomia sindical e a negociação coletiva como ferramentas essenciais para alcançar o ambiente de trabalho seguro e justo para todas as partes envolvidas.

A discussão reside se: o enquadramento do grau de insalubridade, como critério para o adicional de insalubridade, estaria na exceção prevista pelo STF no rol de “direitos absolutamente indisponíveis”?

Decisões esparsas contribuem para maior complexidade deste tema. Nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), existe uma considerável divergência de opiniões, o que adiciona complexidade a essa questão. Ao mesmo tempo em que adota uma postura condizente com a flexibilização das normas relacionadas à insalubridade por meio da negociação coletiva, orientado pelo Tema 1046, promove a revisão das práticas laborais vigentes e dos objetos que estão ou não contemplados pela tese vinculante. Tais discussões têm o potencial de influenciar novas interpretações em relação ao enquadramento do grau de insalubridade pelas negociações coletivas.

Entendimentos distintos ainda se fazem presentes no judiciário, tais como o julgamento pelo TRT da 13ª região no processo nº 0000446-78.2021.5.13.0034, de 30 de março de 2022¹⁶, que permitiu a possibilidade de pactuação do grau de insalubridade pela negociação coletiva e o julgamento pelo TRT da 12ª região, no processo nº

mente. 2 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamento-Processo.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 7 set. 2023.

16 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região. **ROT 0000446-78.2021.5.13.0034**. M.S.F. e outros x C.A.E.P.C. e outros. 30 mar. 2022. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000446-78.2021.5.13.0034/2#059d6fd>. Acesso em: 11 ago. 2023.

0000057-68.2021.5.12.0019, de 19 de outubro de 2022¹⁷, que impossibilitou a pactuação sobre este tema.

Mais recentemente, em decisão unânime pela 3ª turma do TST, no processo nº TST-RR-401-40.2020.5.12.0001¹⁸, houve a invalidação da cláusula de norma coletiva que previa o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%) aos trabalhadores que realizavam atividades enquadradas em grau máximo (40%). O entendimento adotado, respalda na existência de norma infraconstitucional que expressamente veda a redução do adicional de insalubridade, conforme o que disciplina o art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT, sob o fundamento de que são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, e por esta razão, tratar-se-ia de um direito absolutamente indisponível, exceção prevista no Tema 1046 de Repercussão Geral do STF.

Ou seja, apesar da fixação da tese jurídica do STF sobre a validade da negociação coletiva sobre o legislado, para fins de restringir ou suprimir direitos trabalhistas. Observa-se que os órgãos inferiores buscam, pela abrangência da interpretação da tese vinculante, alternativas jurídicas para assegurar direitos dos trabalhadores advindos de uma limitação pela negociação coletiva, sobretudo, na medida em que se verifica na redução do adicional de insalubridade, um direito indisponível. Dito isso, tal decisão reacende um novo capítulo sobre o tema, e que deverá ser discutido pelo STF.

Sendo assim, não há como vislumbrar o tema sem transpor para principiologia dos direitos trabalhistas, sobretudo, pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que, ao verificar a limitação de um direito histórico e social que visa a compensação do trabalhador pela exposição de agentes nocivos, deverá ser retratado como uma matéria de ordem pública, tal como vislumbrada no art 7º, XXIII, da CF.

As condições vislumbradas do rol do art. 7º da CF, consagradas constitucionalmente para servir à melhoria da condição social dos trabalhadores, não deve ser inviabilizada pela negociação coletiva, uma vez que infere, pelo inciso XXIII, em uma condição duplamente desfavorável: ao estar em contato com agentes nocivos classificados em grau inferior do enquadramento do grau advindo das normas técnicas e auferir menor compensação por tal exposição.

A resolução desse impasse é de extrema importância, uma vez que a segurança

17 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região. **ROT 000057-68.2021.5.12.0019**. A.T.B.G. e outros x A.T.B.G e outros. 19 out. 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000057-68.2021.5.12.0019/2#0cee44f>. Acesso em: 17 ago. 2023.

18 BRASIL. 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Rito Sumaríssimo RR-401-40.2020.5.12.0001. 28 abr. 2023.

jurídica das relações de trabalho permanece inconsistente. As divergências na jurisprudência trabalhista podem resultar em uma crescente judicialização das questões relacionadas à insalubridade, prejudicando a eficácia das negociações coletivas em uma legislação e orientação que viabiliza a maior autonomia das partes.

Assim sendo, verifica-se que pela construção principiológica e constitucional do direito do trabalho, ao incluir na negociação coletiva matérias que versam sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, não se deverá ter o condão de reduzi-las ou limitá-las, mas tão somente de servirem à manutenção e essencial melhoria destas condições, adequada às categorias profissionais.

Tais temas sensíveis às relações de trabalho, não podem ser minimizados por um instituto que, por sua natureza, visa o aprimoramento e harmonia laboral entre as partes. Não nos parece razoável inviabilizar direitos históricos que favorecem a segurança e qualidade do trabalhador no ambiente do trabalho. A negociação coletiva, como um sistema de representação dos trabalhadores, não pode servir para coibir direitos e condições asseguradas para promover a saudabilidade do trabalhador.

Além disso, incorre em violações principiológicas, como o princípio da proteção e seus subprincípios¹⁹, que garantem a preservação e evolução dos valores e defesa dos direitos de personalidade, igualdade e a inviabilidade da arbitrariedade no exercício dos poderes do empregador.

Portanto, verifica-se que a aplicabilidade advinda das diretrizes estabelecidas do Tema 1046, de Repercussão Geral do STF às questões envolvendo direitos indisponíveis, protegidos pela Constituição em prol do trabalhador às relações e ambiente do trabalho, constitui uma exceção que salvaguarda o enquadramento do grau de insalubridade como um direito indisponível de grande sensibilidade e com raízes históricas.

19 O princípio da proteção no direito do trabalho é um conceito fundamental que visa assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esse princípio se desdobra em três subprincípios cruciais para garantir que os trabalhadores sejam tratados com justiça e que seus direitos sejam preservados integralmente no contexto das relações de trabalho, são eles: (i) *in dubio pro operário*; (ii) Condição mais benéfica e (iii) Irrenunciabilidade de direitos. Para maior clarificação, o *in dubio pro operário* estabelece que em situações de dúvida na interpretação das normas trabalhistas, a decisão deve ser a favorável ao trabalhador. Isso significa que, quando a lei não for clara, a interpretação deve ser inclinada em direção aos interesses do empregado. A condição mais benéfica determina que, se um trabalhador estiver sujeito a mais de uma norma ou acordo, ele tem o direito de receber os benefícios mais vantajosos, mesmo que esses benefícios superem o que está estabelecido na legislação. Por fim, a irrenunciabilidade de direitos estabelece que os trabalhadores não podem renunciar a direitos trabalhistas fundamentais, mesmo que concordem em fazê-lo, por serem garantias essenciais, e, portanto, injustas ao trabalhador. Para saber mais, Ver. SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O Estado Atual dos Princípios do Direito do Trabalho. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número 1, julho-dezembro de 2005, p.185-194.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao garantir a prioridade ao acordo coletivo e à convenção coletiva sobre a legislação trabalhista, estipulado no artigo 611-A da CLT, a redação atual abre espaço para uma interpretação que pode prejudicar as relações de trabalho, enfraquecendo os efeitos de condições mais favoráveis ao trabalhador e dos princípios fundamentais do direito do trabalho.

Essa importante alteração pode ser interpretada à luz do propósito da Lei nº 13.467 de 2017, que busca promover maior autonomia nas relações de trabalho. Isso se deve ao fato de que o acordo coletivo, ao estabelecer diretrizes adaptadas às particularidades de um ambiente de trabalho, assume um papel de destaque em relação ao que é acordado em convenções coletivas e na legislação trabalhista, como previsto no artigo 620 da CLT.

Resta evidente que a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, desencadeou discussões que vão além do âmbito jurídico às relações de trabalho, ao promover um cenário jurídico mais atrativo à produtividade e empregabilidade da indústria brasileira. O instituto da insalubridade passa a ser um instrumento de destaque, tornando-se permissível às negociações coletivas, com o fito de alcançar a produtividade desejada em ambientes com exposições aos agentes nocivos.

Nessa senda, o adicional de insalubridade mostra-se de extrema importância aos trabalhadores em ambiente insalubre, e que pela possibilidade de ser pactuado o enquadramento de grau diverso dos padrões estabelecidos pela Norma Regulamentadora N°-15 pelas negociações coletivas, são afetados monetariamente. Ao mesmo tempo, a Lei nº 13.467 de 2017, contribuiu para maior mitigação dos poderes e contribuições das entidades sindicais cuja função histórica de defesa dos direitos dos trabalhadores foi confrontada pela maior autonomia e prevalência das negociações coletivas que favorecem acordos menos vantajosos aos trabalhadores.

A legislação trabalhista brasileira é influenciada pelas convenções da OIT, uma vez que o Brasil é signatário desses acordos internacionais e, portanto, sujeita à observância das diretrizes estabelecidas por esse órgão, incorporando o tratado internacional ao ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, embora não seja explicitamente mencionada na legislação brasileira, deve ser considerada com base na doutrina e jurisprudência aos casos em que se verifiquem a tentativa de inviabilizar direitos assegurados e baseados em limites e condições técnicas em prol do trabalhador, conforme estabelecida na Norma

Regulamentadora Nº-15.

Nesta perspectiva, a possibilidade de alteração do enquadramento do grau de insalubridade ao trabalhador pelas negociações coletivas, ainda que vigore a autonomia privada coletiva, esta não deve servir para afrontar esses temas que, por sua natureza, se traduzem em transtornos negativos à saudabilidade do trabalhador.

Outro argumento que corrobora para a exceção prevista no Tema 1046 de Repercussão Geral, diante do enquadramento do grau de insalubridade como direito absolutamente indisponível, dá-se de cunho constitucional, ao vislumbrar que o *caput* do art. 7º da CF, preceitua garantias mínimas aos trabalhadores, contemplando garantias às normas que versem sobre a higiene, saúde e segurança nas relações de trabalho, inviabilizando quaisquer pactuações desta natureza em que o trabalhador seja prejudicado.

Com efeito, a insegurança jurídica ocasionada pelos diversos entendimentos sobre o tema, proporciona consequências concretas aos trabalhadores que exercem o trabalho insalubre. Fazendo-se necessário novo julgamento pelo STF em que se define, diante destes fundamentos, o enquadramento do grau de insalubridade como um direito indisponível, e, portanto, não ser um objeto que possa ser restringido ou limitado pelas negociações coletivas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA JR., J. T. M.; MENDES. R. L. Insalubridade e periculosidade no ambiente de trabalho: Uma análise dos riscos à saúde do empregado. **Revista Eletrônica OAB/RJ**. Edição Especial – Direito Ambiental. 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabRJ.org.br>. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 2017. Alterada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasil. Aprovada alteração da Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. **Diário oficial**. Brasil, 2017.

_____. **Constituição 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

_____. **Decreto-Lei Nº 229, De 28 De Fevereiro De 1967**. de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº

5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Lei 13.467, 13 de Julho de 2017**. Revogações das disposições da CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

_____. **Lei 6.514, De 22 De Dezembro De 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 1 set. 2023.

_____. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora Nº 15 (NR-15)**. Atividades e operações insalubres. Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978. Disponível em: http://www.ccb.usp.br/arquivos/arqpessoal/1360237303_nr15atualizada2011ii.pdf. Acesso em: 14 set. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral 1046**. Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. 2 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 07 set. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região. **ROT 0000057-68.2021.5.12.0019**. A.T.B.G. e outros x A.T.B.G e outros. 19 out. 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000057-68.2021.5.12.0019/2#0cee44f>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região. **ROT 0000446-78.2021.5.13.0034**. M.S.F. e outros x C.A.E.P.C. e outros. 30 mar. 2022. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000446-78.2021.5.13.0034/2#059d6fd>. Acesso em: 11 ago. 2023.

_____. 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Rito Sumaríssimo RR - 401-

40.2020.5.12.0001. 28 abr. 2023.

CARDOSO, Jucelino. **Convenção coletiva na proteção do direito do trabalho: aspectos destacados**. 2006. 81 f. Monografia (Curso de Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2006.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Portarias e Convenções da OIT**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_3.8.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

SILVA, Bruno Ferreira Viana. **Evolução histórica das negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro**. 2013. 61 f. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Ceará, Fortaleza, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Ruy E. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>. Acesso em: 20 set. 2019.