

O ENQUADRAMENTO DO GRAU DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A prevalência do negociado sobre o legislado

Talita Arruda Santos¹

Camila de Mattos Lima Andrade²

RESUMO

A reforma trabalhista de 2017 objetivando a manutenção dos empregos e a flexibilização das relações de trabalho fez diversas alterações na consolidação das leis do trabalho – CLT, dentre os temas “o grau do adicional de insalubridade”. Os artigos 611-A e 611-B da CLT, incluídos pela reforma trabalhista, divergem entre si, provocando nas negociações coletivas interpretações divergentes e contrárias à interpretação dos tribunais e do legislativo, provocando prejuízos aos trabalhadores e insegurança jurídica aos empregadores. O objetivo deste trabalho acadêmico é estudar esse tema apresentando as possíveis falhas existentes na prática das negociações coletivas, propondo melhoria e sugestão aos empregados e empregadores. A metodologia utilizada foi a qualitativa, revisão bibliográfica da literatura especializada, bem como a análise de algumas convenções coletivas de trabalho que abordaram a questão. Os resultados apresentaram a existência de instrumentos de negociação coletiva que divergem dos entendimentos jurisprudenciais, doutrinários e inclusive contra a própria interpretação lógica do artigo 611-B. O estudo impacta diretamente na vida dos trabalhadores, bem como na segurança jurídica das empresas. Assim, a questão parece demandar a correção legislativa e/ou a interpretação em conjunto do artigo 611-A e 611-B e o artigo 7º da CF-88, demonstrando que, à luz da Constituição, não há previsão da possibilidade de redução ou supressão do direito ao adicional de insalubridade por negociação coletiva.

Palavras chave: Negociação Coletiva. Insalubridade. Reforma Trabalhista. Proteção do Trabalho.

THE FRAMING OF THE DEGREE OF THE UNHEALTHINESS SURCHARGE: The prevalence of the negotiated over the legislated

ABSTRACT

The 2017 labor reform, aimed at maintaining jobs and making labor relations more flexible, made several changes to the consolidation of labor laws (CLT), among the topics "the degree of the unhealthy surcharge". Articles 611-A and 611-B of the CLT, as amended by the labor reform, diverge from each other, causing divergent interpretations in collective bargaining that are contrary to the interpretation of the courts and the legislature, causing harm to workers and legal uncertainty to employers. The objective of this academic work is to study

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade de Excelência UNEX Jequié, e-mail: talitaarruda01@gmail.com.

² Professora Orientadora, Coordenadora do Curso de Direito da Faculdade de Excelência UNEX Jequié, formação, e-mail: candrade.jeq@ftc.edu.br

this topic by presenting the existing flaws in the practice of collective bargaining, proposing improvement and suggestions to employees and employers. The methodology used was qualitative, bibliographic review of the specialized literature, as well as of the conventions and collective bargaining agreements that dealt with this theme. The results showed that, in fact, there are several collective bargaining instruments that diverge from jurisprudential and doctrinal understandings, and even against the logical interpretation of article 611-B itself. The study on the subject was very important, not only because it is a social right provided for in the Federal Constitution of 1988 (CF-88), but because it is a topic that directly impacts the lives of workers, as well as the legal security of companies. Thus, the solution to this problem is, in fact, the legislative correction and/or the joint interpretation of articles 611-A and 611-B and article 7 of the CF-88, demonstrating that, in the light of the constitution, there is no provision for the possibility of suppressing the right to the insalubrity bonus by collective bargaining.

Keywords: Collective Negotiation. Unhealthiness. Labor Reform. Labor Protection.

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial ocorrida entre os séculos XVIII e XIX e a evolução tecnológica decorrente deste período promoveram intensas mudanças nas esferas da vida social. Nesse contexto, o surgimento de novas máquinas e outras tecnologias aliado à crescente demanda social por produtos e serviços fizeram surgir novas formas de trabalho, como se verifica na atualidade.

Neste cenário, a utilização de maquinários e o exercício de diversas atividades em indústrias, comércios e no terceiro setor da economia tem contribuído para a exposição dos trabalhadores às condições insalubres que podem causar danos à saúde. Assim, diversos países tiveram que buscar soluções para tal problema. No caso do Brasil, com vistas a tutelar esse direito e compensar o trabalhador por tal exposição, o ordenamento jurídico passou a prever o pagamento do adicional de insalubridade em grau mínimo, médio e máximo (10%, 20% e 40% respectivamente), para determinadas atividades, através do Decreto-lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), com redação dada pela lei 6.514/77, e da Norma Regulamentadora (NR-15) do Ministério do Trabalho que trata das atividades e operações insalubres e que foi aprovada pela Portaria MTb n.º 3.214/1978.

Essa norma especifica quais são as atividades e operações consideradas insalubres, bem como os limites de tolerância, ou seja, a concentração ou intensidade máxima ou mínima que o trabalhador pode ficar exposto sem causar danos à saúde, considerando os agentes envolvidos em cada atividade, como por exemplo, os agentes físicos (ruído, radiação

ionizante, condições hiperbáricas, radiação não-ionizante, vibração, frio, umidade, etc), químicos (carvão, chumbo, hidrocarbonetos e outros compostos de carbono, benzeno, etc) e biológicos (trabalhos com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados; esgotos; lixo urbano seja coleta ou industrialização, etc).

Em 2017, a legislação celetista passou por uma grande mudança com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467 (Lei da Reforma Trabalhista), que causaram grandes debates no cenário jurídico e social. Entre tais modificações estão a ampliação do rol de objetos das convenções e acordos coletivos de trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Nesse contexto, surge uma reflexão no que se refere à prevalência do negociado sobre o legislado quanto ao enquadramento do grau de insalubridade previsto no art. 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e sua relação com o art. 611-B da CLT, que veda a redução do adicional através de negociação coletiva.

Embora a redação do referido dispositivo seja expressa ao vedar a redução do adicional, é possível identificar, sobretudo em negociações coletivas, interpretações divergentes acerca destes artigos. Tais divergências dizem respeito ao objetivo da reforma, qual seja, a flexibilização de direitos no enfrentamento do problema do desemprego. Neste sentido, interpreta-se, de forma isolada, o art. 611-A da CLT, desconsiderando o disposto no artigo subsequente, havendo, conseqüentemente, Convenções Coletivas do Trabalho – CCTs que prevêem o pagamento reduzido desse direito e acarretam prejuízos ao trabalhador.

Desse modo, qual a intenção do legislador com a inclusão desses dispositivos legais? Há divergência entre eles? Qual o impacto jurídico da reforma no que se refere a estes dispositivos? É possível a redução do adicional de insalubridade? Essas são as questões a serem discutidas no presente trabalho.

A flexibilização pode ser entendida como uma forma de amenizar o rigor de certas normas jurídicas (Garcia, 2023). A Constituição brasileira adotou, embora timidamente, a flexibilização de algumas de suas normas: redutibilidade salarial, compensação de horários na semana e trabalho em turnos de revezamento, mas sempre sob tutela sindical (Sussekind, 1999). No entanto, a definição do grau do adicional de insalubridade por meio de negociação coletiva dificilmente obterá êxito (Silva, 2019).

No âmbito acadêmico, este estudo contribui para a compreensão e aplicação das leis que regulam as relações trabalhistas, auxiliando estudantes e operadores do direito do trabalho na correta interpretação desses dispositivos.

Em relação à importância pessoal, vale ressaltar que a maior parte dos vínculos de emprego são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto Lei 5.452/1943), dessa forma, qualquer pessoa pode ser afetada pelos prejuízos decorrentes da aplicação errônea da legislação, sendo um problema ainda mais grave ao considerarmos aqueles que arriscam a saúde se expondo às condições insalubres.

O trabalho tem relevância social, pois ao esclarecer a interpretação dos artigos 611-A e 611-B da CLT, em relação à prevalência do negociado sobre o legislado no contexto do grau de insalubridade, o estudo contribui para evitar prejuízos ao direito dos trabalhadores expostos às condições que geram danos à saúde, bem como garantir uma maior segurança jurídica ao empregador.

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo geral compreender, esclarecer e avaliar a Reforma Trabalhista no contexto da prevalência do negociado sobre o legislado com foco no grau de insalubridade. Para isso, pretende-se analisar a redação dos artigos 611-A e 611-B da CLT e como vêm sendo aplicados em negociações coletivas, avaliar a repercussão da prevalência do negociado no direito ao adicional de insalubridade e examinar as leis, jurisprudências, doutrina, literatura técnica e artigos que tratam sobre o tema.

2 METODOLOGIA

Quanto ao tipo de estudo e a abordagem do problema, neste trabalho foi realizada uma pesquisa qualitativa, pois se trata de um trabalho que visa compreender um fenômeno jurídico não quantificável. A pesquisa qualitativa se trata, portanto, de uma modalidade de pesquisa de natureza essencialmente interpretativa (Gil, 2021).

Em relação aos objetivos, trata-se de pesquisa explicativa que registra e analisa os fenômenos estudados, buscando identificar suas causas através da interpretação possibilitada pelos métodos qualitativos (Severino, 2017). Nesse sentido, foi realizado um estudo para compreender a Reforma Trabalhista no contexto do enquadramento do grau dos adicionais de insalubridade e como a reforma influencia a elaboração de convenções e acordos coletivos de trabalho que prevêm valores inferiores aos previstos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Foram adotados os procedimentos metodológicos de coleta de dados de análise documental, partindo da análise de 05 (cinco) CCTs de 5 (cinco) estados da federação diferentes (Rio Grande do Norte, Amapá, Alagoas, Ceará e Rio Grande do Sul), além da legislação aplicável ao tema, do art. 7º, XXIII da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente os artigos 611-A e 611-B, do projeto de lei da reforma trabalhista, da jurisprudência do STF e dos tribunais superiores.

Utilizou-se a pesquisa bibliográfica associada para análise e discussão dos documentos. A pesquisa bibliográfica é aquela realizada através da consulta a livros, revistas, artigos científicos e internet. São as chamadas fontes secundárias (Trigueiro, 2014). O motivo pelo qual optamos por esse tipo de pesquisa é pelo fato de ser mais adequado ao tipo de estudo de revisão das leis, decretos, livros, acordos e convenções coletivas, objetivando provar as informações e alegações apontadas no início do trabalho, bem como propor melhorias.

Assim, utilizamos artigos e outros trabalhos já publicados sobre o tema, além da doutrina de Maurício Godinho Delgado, Gustavo Filipe, Ricardo Resende, Homero Batista Mateus da Silva e da literatura técnica especializada do higienista Tuffi Saliba, bem como de Mara Camisassa, entre outros autores renomados.

A análise dos documentos teve o intuito de identificar nas convenções e acordos coletivos a existência de cláusula que prevê a supressão do adicional de insalubridade ou sua redução, assim como verificar na literatura técnica e jurídica termos e definições para compreensão do tema e a concordância na interpretação correta dos artigos violados pelas negociações coletivas estudadas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No que se refere ao objeto de estudo do presente trabalho, é imprescindível esclarecer os conceitos aqui utilizados para possibilitar uma melhor compreensão do tema. Nesse sentido, a doutrina de Gustavo Garcia (2023) mostra que a negociação coletiva se trata de um procedimento autocompositivo que pode dar origem ao acordo coletivo e à convenção coletiva de trabalho e se fundamenta no exercício da autonomia privada coletiva (Garcia, 2023).

Assim, podemos afirmar que a negociação coletiva é a celebração de acordo ou convenção entre os sindicatos representantes dos trabalhadores e os seus empregadores ou sindicatos dos empregadores.

As negociações coletivas são, portanto, um gênero do qual são espécies o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que se trata de uma pactuação entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que se refere ao acordo entre os sindicatos da categoria profissional e os da categoria econômica.

3.1 A INTENÇÃO DO LEGISLADOR

Com a reforma trabalhista, as negociações coletivas passaram a desempenhar um papel ainda mais relevante nas relações laborais, visto que, com a inclusão do artigo 611-A, ampliou-se significativamente o rol de objetos destas negociações (Sigolo, 2023).

Fazendo um estudo e pesquisa sobre a intenção do legislador com a inclusão desses dispositivos legais, foi encontrado o projeto de lei PL 6787/2016 que Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019/74 com o objetivo de aprimorar as relações de trabalho no Brasil mediante a valorização da negociação coletiva, e assim combater à informalidade da mão-de-obra no Brasil. (Brasil, Câmara dos Deputados, 2016).

Ainda de acordo com a Câmara dos Deputados, a valorização da negociação coletiva, vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva, por meio da ampliação do rol de objetos, e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, mediante a prevalência do negociado sobre o legislado. Além disso, a proposta objetiva promover maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores (Brasil, Câmara dos Deputados, 2016).

Assim, com a alteração legislativa, a CLT passou a prever que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre o enquadramento do grau de insalubridade (CLT, art. 611-A, XII). Cabe destacar que o acordo coletivo do trabalho tem prevalência sobre convenção coletiva do trabalho.

O artigo 611-A incluído na CLT dispõe:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
XII - enquadramento do grau de insalubridade;

Desse modo, destaca-se que com a reforma tornou-se possível que a negociação coletiva trate sobre o enquadramento do grau de insalubridade e, além disso, prevaleça sobre a lei.

Já o art. 611-B do mesmo diploma legal, estabelece que são objetos ilícitos das negociações coletivas de trabalho a supressão ou a redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e do adicional de remuneração para atividades insalubres (Brasil, Lei nº 13.467, de 2017).

Como se pode observar o artigo 611-A permite a flexibilização, no entanto, o artigo 611-B veda a supressão ou a redução do adicional de insalubridade. Portanto, é permitida a alteração do enquadramento do grau de insalubridade, porém para um patamar maior do que o previsto da norma, já que o artigo 611-B veda a redução e supressão, principalmente considerando que este direito tem amparo inclusive constitucional.

Este adicional encontra fundamento na Constituição Federal de 88, que dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (CF 88, art. 7º, XXIII) e é devido aos trabalhadores que exercem suas funções em atividades que os expõem a agentes que oferecem riscos à saúde.

Nesse contexto, é importante compreender que o ambiente é insalubre quando oferece riscos aumentados de agravos à saúde do trabalhador (Camisassa, 2023). Por riscos aumentados entende-se, exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos em níveis que os Equipamentos de Proteção Individuais ou Coletivos não sejam suficientes para proteger o trabalhador.

A palavra ‘insalubre’ significa tudo aquilo que causa doença (Saliba, 2023). Desse modo, destaca-se que não se relaciona a agentes que afetam diretamente a integridade física, e ocorre com a exposição a agentes agressivos à saúde no exercício de determinadas atividades ou operações (Saliba, 2021).

A CLT traz o conceito de atividades e operações insalubres:

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 (CLT, art. 189).

Tais atividades estão previstas nos anexos da Norma Regulamentadora - NR 15, portaria nº 3.214/2018 do Ministério do Trabalho. Dentre os agentes elencados pela norma estão, por exemplo: ruído, calor, radiação não ionizante, agentes químicos e biológicos, entre outros. Destaca-se que nem todo agente nocivo ou prejudicial à saúde está contemplado nestes anexos

das normas, assim, podemos afirmar que os adicionais de insalubridade são pagos apenas para um rol de agentes listados e enquadrados pelo legislador.

Diante do exposto, esta reforma trabalhista provocou em estudiosos e doutrinadores diversas críticas e frustrações, alguns alegando que a flexibilização trabalhista ultrapassa os poderes da negociação coletiva e que os artigos 611-A e 611-B demonstram o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva para piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País (Delgado, 2019).

Observou-se, com este trabalho, que a intenção do legislador com a inclusão desses dispositivos legais foi a de flexibilizar o processo de contratação de trabalhadores e a valorização da negociação coletiva, por meio da ampliação do rol de objetos dessas negociações e da garantia da segurança ao pactuado. No entanto, considerando a flexibilização e que o aumento já era possível antes da reforma, as evidências apontam que o intuito do legislador com a redação do art. 611-A foi possibilitar a redução do grau de insalubridade mediante negociação coletiva.

3.2 DA DIVERGÊNCIA ENTRE OS DISPOSITIVOS

No caso do objeto do estudo, ou seja, o enquadramento do grau de insalubridade por negociação coletiva, o professor e estudioso do direito do trabalho Ricardo Resende (2019) em sua obra defendeu ser inconstitucional a flexibilização de norma relacionada à saúde e à segurança do trabalhador, bem como a incompatibilidade entre os artigos 611-A e 611-B, ambos da reforma trabalhista de 2017, pois constitui objeto ilícito de negociação coletiva a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Além disso, conforme supracitado no projeto de lei, o objetivo da reforma era flexibilizar as relações de trabalho através das negociações coletivas. Desse modo, o artigo 611-A dá brecha para redução do enquadramento do grau de insalubridade, no entanto, o artigo 611-B limita este dispositivo ao vedar a redução das normas de saúde, higiene e segurança, nelas incluídas as disposições referentes à insalubridade. Assim, há nítido conflito entre os artigos.

3.3 DA INDISPONIBILIDADE E DA IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO GRAU DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Em 2022, no julgamento do tema 1046 em sede de repercussão geral o STF fixou a tese de que são constitucionais as negociações coletivas que pactuam limitações ou afastamentos

de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1046, Repercussão Geral, STF).

Desse modo, destacamos que o enquadramento do grau de insalubridade e seu respectivo adicional são direitos relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho e como tal, indisponível, pois são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público que se reduzida viola a dignidade humana e a valorização mínima do trabalho (Amorim Junior, 2021).

Reiterando tais entendimentos o Tribunal Superior do Trabalho defende que:

A existência de norma infraconstitucional que expressamente veda a redução do adicional de insalubridade (art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT), ao fundamento de que são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, coaduna-se e faz incidir a exceção prevista no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, por tratar-se de direito absolutamente indisponível. (PROCESSO Nº TST-RR-401-40.2020.5.12.0001)

Cabe destacar que as normas infraconstitucionais devem observar as normas constitucionais, especialmente o artigo 7º e seus incisos. O enquadramento do grau de insalubridade por negociação coletiva encontra barreira constitucional, de modo que nenhuma negociação coletiva pode suprimir ou reduzir tal direito.

A caracterização e a classificação da insalubridade deve ser apropriada, baseada em perícia prévia e com responsabilidade, sob pena de nulidade da cláusula respectiva (Fonseca, 2018). Pois envolve assuntos técnicos, com avaliações, estudos e análises técnicas, sendo imprescindível a presença e participação de profissionais técnico-científicos. Ademais, deve ser realizada por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho (CLT, art. 195).

Assim, considerando a CF-88, em seu artigo 7º, considerando a CLT em seu artigo 611-B e as decisões dos tribunais supracitadas, é inviável a redução do grau de insalubridade, pois as normas de segurança do trabalho, nelas incluídos os adicionais, não são passíveis de transação por serem normas de ordem pública. Bem como é inviável a supressão do adicional de insalubridade, pois qualquer norma ou negociação coletiva que tentar suprimir esse direito constitucional dos trabalhadores serão consideradas inconstitucionais, violando o artigo 7º, inciso XXIII da CF-88.

3.4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E SEUS IMPACTOS

Como explicado anteriormente, a reforma possibilitou que o negociado prevaleça sobre o legislado quando tratar do grau de insalubridade, no entanto, a luz do art. 611-B, essa pactuação não pode reduzi-lo.

Porém, a realidade que se verifica é contrária a todo esse entendimento, visto que é possível encontrar diversas negociações coletivas que violam essa norma e contêm cláusulas que prevêm um grau de insalubridade inferior ao previsto na NR15.

Assim, foi realizado um estudo a partir da análise de 05 Convenções Coletivas de Trabalho – CCT’ s de estados diferentes que relatam sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Essas negociações foram escolhidas considerando, preponderantemente, atividades que envolvem o maior grau de insalubridade previsto na legislação (máx. - 40%), a fim de demonstrar a gravidade das violações aos direitos dos trabalhadores.

O Quadro 1 apresenta as CCT’ s analisadas, comparando as suas cláusulas sobre insalubridade com a legislação vigente. Apresenta, também, a descrição dos sindicatos, dos estados e as principais conclusões sobre o conteúdo analisado.

Quadro 1 – Convenções Coletivas do Trabalho estudadas

Sindicato / Registro MTE	Estado	Enquadramento do Grau de Insalubridade	Conclusões
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ASSEIO, CONSERVACAO, HIGIENIZACAO E LIMPEZA URBANA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE- SINDLIMP - RN000065/2021	Rio Grande do Norte	Cria distinção e reduz o grau de insalubridade entre garis que coletam resíduos sólidos nas residências (40%) e os garis que coletam resíduos sólidos de podas e entulhos (20%) divergindo da CLT e Anexo 14 da NR-15, pois a lei não prevê essa redução ou distinção.	Essa cláusula da CCT é considerada nula e viola a legislação existente.
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO - AP000002/2023	Amapá	Cria obrigação para pagamento de adicional nas Áreas administrativas de 20% de insalubridade, diferentemente da NR-15, que não prevê o adicional para essas áreas. Assegura o percentual de 40% de Adicional de Insalubridade, para os empregados que exerçam suas funções em áreas operacionais em hospitais independentemente de está exposto a pacientes isolados com doenças infectocontagiosas.	Essa cláusula da CCT é considerada válida e atende a legislação existente, pois amplia a proteção, aumentando o grau de insalubridade e enquadrando funções ou áreas que não possuem amparo legal.

SINDLIMP AL - AL000026/2024	Alagoas	Esta CCT reduz o grau da insalubridade aos trabalhadores que exerçam funções de varredura de rua, bem como determina a redução dos adicionais de insalubridade em grau mínimo aos demais empregados que exerçam suas funções em lugares insalubres contrariando a CLT e Anexo 14 da NR-15.	Essas cláusulas da CCT são consideradas nulas e viola a legislação existente.
SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV LOC E ADM DE IMOV COM E DE LIMP PUBL E PRIVADA NO ESTADO DO CEARÁ CE000499/2023	Ceará	Reduz o grau de insalubridade de 40% para 20% do GARI DE VARRIÇÃO que mantenha contato direto com resíduos sólidos decorrentes da coleta urbana. Contrariando a CLT e Anexo 14 da NR-15.	Essa cláusula da CCT é considerada nula e viola a legislação existente.
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERV, SERV. TERCEIR. LI URBANA, AMB. E AREAS VERDES CX SUL - RS000039/2023	Rio Grande do Sul	Reduz o grau de insalubridade de 40% para 20% do Gari/Varredor que realizam a coleta de resíduos urbanos. Contrariando a CLT e Anexo 14 da NR-15.	Essa cláusula da CCT é considerada nula e viola a legislação existente.

A convenção coletiva do trabalho dos trabalhadores da limpeza do Rio Grande do Norte assegura adicional de insalubridade de grau médio 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria (gari) ao agente de limpeza/gari que trabalha com varrição e ao motorista II e gari que exercem atividade de coleta de resíduos sólidos de podas e entulhos (SINDLIMP-RN, RN000065/2021).

No entanto, de acordo com a CLT e o Anexo 14 da NR-15 o grau do adicional de insalubridade para coleta de lixo urbano é definido em grau máximo para operações em contato permanente com lixo urbano (coleta e industrialização) (Anexo nº 14, NR 15, 1979).

Portanto, a convenção coletiva do trabalho reduziu o enquadramento do grau de insalubridade de 40% para 20%, em prejuízo aos trabalhadores da categoria, violando o artigo 611-B da CLT. “Ainda no grupo de insalubridade de grau máximo, insere-se o contato com

esgoto (em galerias e tanques) e o lixo urbano (coleta e industrialização)” (Saliba, 2022, p. 142).

Houve prejuízo porque o grau da insalubridade foi reduzido de 40% para 20% e mesmo que não tenha havido prejuízo financeiro, pois o referido adicional incide sobre o piso da categoria (gari), que pode ser maior que o salário mínimo, essa cláusula prejudica a definição de medidas de proteção adequada para a saúde dos trabalhadores, visto que o grau de insalubridade da atividade e os riscos envolvidos definem as medidas a serem adotadas.

Já a CCT dos profissionais de saúde do estado de Amapá assegura adicional de insalubridade de 20% para os empregados que exerçam suas funções em áreas administrativas em hospitais, unidades básicas de saúde, clínicas, ambulatorios, etc (Sindicato Dos Empregados Em Empresas De Prestacao De Servicos A Terceiros, Colocacao E Administracao De Mao De Obra, Trabalho Temporario -AP000002/2023). Além disso, assegura o percentual de 40% de adicional de insalubridade, para os empregados que exerçam suas funções em áreas operacionais nos mesmos ambientes.

Considerando o anexo 14 da NR-15:

Insalubridade de grau máximo Trabalho ou operações, em contato permanente com:
- pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
Insalubridade de grau médio Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagioso, em:
- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatorios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);

Portanto, nesta CCT o sindicato acertou em aumentar o grau de insalubridade de 20% para 40%, tendo em vista que eles generalizaram as exposições em hospitais, clínicas e outros locais, independentemente de existir pacientes em isolamento com patologias infectocontagiosas. Outro ponto que acertaram foi a inclusão da área administrativa, tendo em vista que a norma somente reconhece os que “unicamente tenha contato com os pacientes”. Assim, essa convenção atende a artigo 611-B da CLT.

Por outro lado, a convenção coletiva do trabalho do estado de Alagoas que trata dos trabalhadores da limpeza assegura o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, aos trabalhadores que exerçam funções de varredura de rua (SINDLIMP AL - AL000026/2024).

Nesta cláusula, verifica-se que a convenção também viola a NR15, pois como já mencionado o grau adequado para tal atividade segundo a norma supracitada, é o de 40%.

A convenção também prevê que as empresas paguem adicional de insalubridade no grau mínimo (10%) aos demais empregados que exerçam suas funções em lugares insalubres (SINDLIMP AL - AL000026/2024).

Neste ponto, verifica-se que a convenção trata de forma indiscriminada os demais empregados que exerçam suas funções em lugares insalubres e desconsidera as particularidades de cada função, determinando o grau mínimo sem considerar os riscos envolvidos na execução de cada uma delas.

Da mesma maneira, a convenção coletiva do estado do Ceará também estabeleceu grau de insalubridade inferior ao normatizado, 40% (quarenta por cento), determinando o pagamento do adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário mínimo aos garis de varrição e aos empregados que trabalham internamente nas garagens que mantêm contato direto com resíduos sólidos urbanos (Sindicato dos Trab. em Empresas de Asseio e Conserv. Loc e Adm de Imov. Com. e de Limp. Publ. e Privada no Estado do Ceara - CE000499/2023).

Vale lembrar que conforme a NBR nº 10.004 / 2004, da ABNT, resíduos sólidos são “Resíduos nos estados sólido e semi-sólido, que resultam de atividades da comunidade de origem: industrial, doméstica, hospitalar, comercial, agrícola, de serviços e de varrição”. Portanto, os resíduos de varrição, capinação e outros são resíduos sólidos urbanos.

A convenção coletiva do estado do Rio Grande do Sul, também estabeleceu grau de insalubridade inferior ao normatizado (40%) para a função de Gari/Varredor, determinando o pagamento em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções/atividades de Gari/Varredor (Sindicato Dos Trabalhadores Em Empresas de Asseio, Conserv, Serv. Terceir. Li Urbana, Amb. e Areas Verdes Cx Sul - RS000039/2023).

Verifica-se, no entanto, que esta CCT foi positiva no sentido de estabelecer o pagamento do adicional em mesmo grau às funções para as quais a legislação não estabelece o pagamento, como Copeira, por exemplo.

Em síntese, embora estas negociações analisadas tenham beneficiado alguns profissionais ao pagar adicionais não devidos, a questão mais relevante é que causou prejuízos a muitos trabalhadores, pois reduziram o enquadramento do grau de insalubridade de 40%

para 20% e na legislação não existe distinção de coleta de resíduos, a norma regulamentadora somente reconhece 40% para quem coleta resíduos sólidos.

Portanto, considerando fundamentos supracitados, as convenções coletivas devem seguir os enquadramentos mínimos estipulados nas normas regulamentadoras, sob pena de nulidade. Das 05 (cinco) convenções coletivas do trabalho pesquisadas e estudadas apenas uma apresentou-se de acordo com a legislação trabalhista.

Ademais, as convenções analisadas não trazem informações acerca da existência de laudo técnico pericial de insalubridade para a fundamentação das cláusulas referentes aos graus de insalubridade nelas previstos.

A convenção do estado do Rio Grande do Norte apenas prevê que as empresas deverão elaborar Laudo Técnico de Condições ambientais do Trabalho – LTCAT, e entregar cópia ao sindicato, sendo que este documento serve para fundamentar aposentadoria especial e não insalubridade.

Já a negociação do estado do Amapá prevê que as atividades insalubres não especificadas na convenção, mas reconhecidas por laudo técnico, serão remuneradas de acordo com a NR 15 (AP000002/2023), o que não demonstra que foi realizada perícia para as funções abrangidas pela convenção.

As demais não fazem qualquer menção sobre laudo técnico. Desse modo, verifica-se que nenhuma delas indica ter sido fundamentada em perícia técnica e ainda que tenha sido, as cláusulas convencionadas mantêm-se irregulares, visto que a CLT confere ao engenheiro ou médico do trabalho a competência para a caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho (CLT, art.195).

Assim, entende-se por caracterização a verificação da ocorrência ou não da atividade insalubre no local de trabalho. Já a classificação se refere à definição do grau de insalubridade de acordo com o enquadramento previsto na norma.

Desse modo, não cabe ao profissional o enquadramento de forma livre em desrespeito ao normatizado pela NR15 e cabe ao sindicato profissional a defesa dos interesses e direitos da categoria. Diante desse papel, portanto, não deve o sindicato consentir com tais equívocos.

Diante de todo o exposto, constata-se que a reforma trabalhista não foi bem sucedida no que se refere à prevalência do negociado sobre o legislado e a permissão para que negociações coletivas tratem do enquadramento do grau de insalubridade e, conseqüentemente, do

respectivo adicional, pois a submissão dessas matérias à mera liberalidade das partes negociantes resulta em sérios danos patrimoniais e extrapatrimoniais aos trabalhadores.

3.4.1 Impactos da alteração legislativa

Ainda sobre a legalidade e os impactos do artigo 611-A, inciso XII, este dificilmente obterá êxito, pois ao prever que a negociação coletiva estipule livremente o grau do adicional de insalubridade contradiz o art. 611-B, XVII, que afirma ser matéria infensa à negociação coletiva o disposto nas normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho (Silva, 2019).

Diante disso, há uma descrença no êxito do mencionado dispositivo (611-A) por parte dos estudiosos da área. Um fator que contribui para essa descrença é o fato de que antes da Reforma Trabalhista não havia impedimento legal para que a convenção aumentasse o grau de insalubridade mediante negociação coletiva, ou seja, esse aumento já era facultado aos sindicatos na celebração de outras normas que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (CF88, art. 7º), tornando-o sem funcionalidade e, portanto, irrelevante na legislação.

Por outro lado, apesar de ser irrelevante no ordenamento jurídico, esse dispositivo produz impactos ao afetar a segurança jurídica dos empregadores, pois a ilegalidade é flagrante e pode o empregador realizar a negociação e, posteriormente, ver a cláusula invalidada e o pagamento da diferença do adicional determinado em decisão judicial. (Silva, 2019).

Para reforçar este entendimento e ressaltar a insegurança jurídica das empresas, destaca-se uma declaração do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria, na qual o tribunal reconheceu a uma servente de limpeza de Florianópolis (SC) o recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%), apesar de a convenção coletiva prever o pagamento da parcela em grau médio (20%). A Terceira Turma observou que enquadramento das atividades insalubres é matéria de ordem pública e não pode ser objeto de negociação coletiva (RR-401-40.2020.5.12.0001).

No mesmo sentido o TRT de Goiás considerou inválida a cláusula coletiva que reduz o percentual do adicional de insalubridade estabelecido na legislação, por ser direito absolutamente indisponível e insuscetível de flexibilização mediante norma autônoma (TRT, IRDR, nº 0010071-11.2018.5.18.0000).

Assim como afeta os empregadores, o inc. XII do art. 611-A impacta a esfera de direitos dos trabalhadores, pois “ao possibilitar redução do percentual do adicional de insalubridade, por norma coletiva, ofende a saúde do empregado pela exposição maior em ambientes nocivos, submetendo-o a condições degradantes” (PROCESSO Nº TST-RR-401-40.2020.5.12.0001). A maior exposição ocorre porque, via de regra, o grau desse adicional (parcela pecuniária) deve corresponder ao grau de insalubridade da atividade, verificado em perícia técnica e de acordo com a NR15 e esse valor é fator para a definição das medidas de proteção em cada atividade. Assim, quando a reforma possibilita a redução do grau de insalubridade, por norma coletiva, interfere diretamente na proteção da saúde dos trabalhadores.

Nesse sentido, em um livro elaborado pelo Ministério Público do Trabalho sobre a matéria, destaca-se a importância do enquadramento correto do grau de insalubridade para a definição das medidas de proteção de acordo com o risco ao qual o empregado está exposto:

(...) g) enquadramento do grau de insalubridade (XIII): o grau de insalubridade constitui elemento normativo determinante para identificação e imposição legal de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, garantia prevista no inciso XXII do art. 7º da Constituição. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho, 2018).

Assim, para evitar tais danos a saúde dos trabalhadores, deve-se observar o princípio da dignidade da pessoa humana e garantir segurança, higiene e saúde do empregado, ainda que a CLT assegure a prevalência do negociado sobre o legislado (Processo TST-RR-401-40.2020.5.12.0001).

Por fim, além dos danos extrapatrimoniais/morais, destaca-se a abertura que o inciso XII do artigo 611-A viabilizou para a ocorrência de danos patrimoniais que podem ser causados aos trabalhadores, pois esse dispositivo criou oportunidade para a redução das verbas indenizatórias pagas a título de adicional de insalubridade.

Diante de todo o contexto, verificou-se que a reforma não teve eficácia, pois, como mencionado, a ampliação dos direitos não era proibida e a redução restou vedada pelo artigo 611-B da CLT. Ademais, observou-se que no contexto da insalubridade, a alteração legislativa não produz impactos positivos, mas apenas negativos, pois gera problemas de hermenêutica e dá margem a interpretações equivocadas que reduzem o grau da referida indenização. Entendemos ser importante a revogação do referido dispositivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as 5 (cinco) convenções coletivas do trabalho analisadas, apenas uma possui cláusula de enquadramento de grau de insalubridade em conformidade com a constituição federal e a CLT, bem como com as normas regulamentadoras do ministério do trabalho. Verifica-se, portanto, que na prática das negociações coletivas, após a reforma trabalhista, ainda ocorre a redução e supressão de direitos indisponíveis e constitucionalmente protegidos.

Assim, a fiscalização do ministério do trabalho é imprescindível para detectar tais situações e solicitar as devidas correções. O judiciário trabalhista possui um papel importante, apesar de o legislador tentar afastá-lo das negociações coletivas, mas esse tema se trata de matéria de legalidade, sendo indispensável o papel do judiciário para proteção dos trabalhadores.

Já os advogados trabalhistas possuem um papel muito importante, desde a orientação aos sindicatos e as empresas a respeito de cláusulas nulas e que apresentam ilegalidades para que haja as correções devidas, até o pleito dos direitos dos trabalhadores representados.

É importante a adoção de providências por parte do legislador nas próximas atualizações e reformas, evitando assim, interpretações errôneas e prejudiciais aos trabalhadores.

Este estudo foi muito importante para demonstrar que ainda em 2024, praticamente 07 (sete) anos após a reforma trabalhista, ainda possui convenções coletivas do trabalho violando o artigo 611-B da CLT, promovendo um ambiente de trabalho de exploração econômica, pois os sindicatos deveriam negociar e promover um meio ambiente de trabalho seguro e salubre, e não reduzir ou suprimir os adicionais compensatórios das exposições insalubres e nocivas à saúde destes trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR nº 10.004 / 2004 resíduos sólidos**. Rio de Janeiro. ABNT. 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei 5.452 de 1943**. Brasília: DOU, 1943.

_____. Atualiza o marco legal do saneamento básico. **Lei Federal nº 14.026/2020**. Brasília: DOU, 2020.

_____. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma Trabalhista). **Lei nº 13.467 de 2017**. Brasília: DOU, 2017.

_____. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora NR-15**. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília. DOU. 1978.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei. **PL 6787/2016** que Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Inteiro Teor. Transformada na Lei Ordinária 13467/2017. Disponível em < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> > Acessado em 11/05/2024.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”** / organizadores: Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira; autores: Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto [et al.]. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho - NRs 1 a 38 Comentadas e Descomplicadas**. 9º ed. São Paulo: Método. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: análise de todos os artigos**. 1.ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 17 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Juspodivim, 2023.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2021.

SALIBA, Tuffi Messias. **Manual Prático de Higiene Ocupacional e PGR**. 12º ed. São Paulo. LTr, 2023.

_____. **Insalubridade e Periculosidade**. Aspectos Técnicos e Práticos. 18º ed. São Paulo. LTr, 2022.

_____. **Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial**. Aspectos Técnicos e Práticos. 1º ed. São Paulo. LUJUR Editora, 2021.

SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do trabalho científico**. Disponível em: Minha Biblioteca, (24th edição). Cortez, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 1999.

SIGOLO, Raquel Craveiro Neves. **A prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso – A prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista, São Paulo, 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA PUBLICA E PRIVADA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SEAC/RN. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**. Rio Grande do Norte. Disponível em:<<http://www.febrac.org.br/wp-content/uploads/2023/05/RN000065.2021.pdf>>. Acessado em: 12 de junho de 2024.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS A TERCEIROS, COLOCACAO E ADMINISTRACAO DE MAO DE OBRA, TRABALHO TEMPORARIO, LEITUR. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023**. Amapá. Disponível em:<<http://www.febrac.org.br/wp-content/uploads/2023/08/AP000002.pdf>>. Acessado em: 12 de junho de 2024.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV DO EST DE AL. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**. Alagoas. Disponível em:<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR004455/2024>>. Acessado em: 12 de junho de 2024.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO,CONSERVACAO,LIMPEZA URBANA E TERCEIRIZACAO DE MAO DE OBRA DO ESTADO DO CEARA - SEACEC. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023**. Ceará. Disponível em:<<http://www.febrac.org.br/wp-content/uploads/2023/06/CE000499.pdf>>. Acessado em: 12 de junho de 2024.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERV, SERV. TERCEIR. LI URBANA,AMB.E AREAS VERDES CX SUL. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023.** Rio Grande do Sul. Disponível em:<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR000248/2023>>. Acessado em: 12 de junho de 2024.

TRIGUEIRO, Rodrigo de Menezes et al. **Metodologia Científica.** Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S/A, 2014.