

# A PREVALÊNCIA DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUANTO À FIXAÇÃO DO GRAU DE INSALUBRIDADE E A PRORROGAÇÃO DA JORNADA INSALUBRE

## *THE PREVALENCE OF THE AGREEMENTS AND LABOR COLLECTIVE CONVENTIONS AS TO THE FIXATION OF THE UNHEALTHINESS AND THE EXTENSION OF THE UNHEALTHY WORKDAY*

Salus Henrique Silveira Ferro\*

RESUMO: O presente trabalho versa sobre a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e prorrogação da jornada insalubre, conforme a nova redação do art. 611-A da CLT. Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467 modificando de modo cirúrgico a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo, em determinados pontos de fundamental importância ao direito do trabalhador, tem-se uma maior preocupação acerca do instituto da insalubridade nas relações de trabalho. Tal relação de trabalho insalubre pode ser hoje barganhada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo ser fixado até mesmo o grau de insalubridade sem a presença de perícia realizada pelo Ministério do Trabalho. O método de abordagem é dedutivo, tendo em vista os riscos evidentes de uma jornada de trabalho insalubre, devem-se analisar os riscos e consequências tanto em âmbito jurídico quanto social ao trabalhador exposto a essas medidas arbitradas.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Insalubridade. Acordo Coletivo. Convenção Coletiva.

*ABSTRACT: The present work deals with the prevalence of agreements and collective work conventions with regard to the determination of the degree of unhealthiness and the extension of unhealthy journey, according the new writing of the Article 611 of the CLT. With the validity of the Labor Reform by the law number 13.467, there is a greater concert about the institute of the unhealthiness in the labor relations. Such an unhealthy working relationship can now be bargained through an agreement or collective bargaining agreement, and even the degree of unhealthiness can be fixed without the presence of expertise performed by the Ministry of Labor. The method of approach is deductive, in view of the obvious risks of an unhealthy working day, one*

---

\* Advogado; graduado em Direito pela Universidade Franciscana – UFN e em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM; mestrando em Direito e Ciência Jurídica na Universidade de Lisboa –ULisboa.

*should analyze the risks and consequences both in the legal and social spheres of the worker exposed to these arbitrated measures.*

*KEYWORDS: Labor Reform. Unhealthy. Agreements Collective. Conventions Collective.*

## 1 – Introdução

A reforma trabalhista advinda da Lei nº 13.467/2017 modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em um efeito cirúrgico nas relações de trabalho e nos objetos que podem ser alvos da convenção e acordo coletivo. A pesquisa destina-se ao estudo da prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e da possibilidade de prorrogação da jornada insalubre, conforme os incisos XII e XIII da nova redação do art. 611-A da CLT.

Os objetivos do trabalho dizem respeito não só as consequências jurídicas, mas também sociais dessa mudança, tendo como base de análise os princípios do direito do trabalho, sobretudo, o princípio da prevalência da norma mais favorável. Dito isso, a análise pretende responder não só a estas perguntas, mas também a possível mitigação dos direitos trabalhistas, a partir de uma análise mais aprofundada sobre o tema, pois perpassa o âmbito jurídico e tangencia o social, afetando diretamente a saúde dos trabalhadores nessa condição.

A insalubridade é um instituto sensível e um direito histórico para os trabalhadores, remunerados de acordo com o grau de insalubridade fixado. A nova redação dá brechas para o enquadramento de grau inferior ao legislado e a possibilidade de uma prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sendo uma afronta aos direitos trabalhistas e caracterizando uma ausência de preocupação aos efeitos de longo prazo dessa medida.

Os riscos dos agentes nocivos à saúde são presumidos, encontrando-se descritos na Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria nº 3.214/78, com alterações posteriores. Por conta desses riscos, a jornada diária desses trabalhadores era menor, de acordo com o grau de insalubridade que se encontra, variando entre mínimo, médio e máximo, o que com a nova redação poderão ter seus valores alterados. Desse modo, o trabalhador se coloca em uma situação duplamente maléfica, o de prorrogar a sua jornada de trabalho em ambiente insalubre e de receber uma remuneração menor por isso, sem contar as consequências futuras para este trabalhador.

Dito isso, o método de abordagem é dedutivo, fazendo-se necessário analisar todas as questões que permeiam o enquadramento e fixação do grau de insalubridade pelas formas de negociação coletiva, pois em uma análise

prévia é possível evidenciar que os prejuízos não se fazem presente só ao trabalhador em ambiente insalubre, mas ao próprio Estado que deve lidar com tais problemas futuros, consequência de uma reforma precipitada e apressada por parte de seus legisladores.

## **2 – As negociações coletivas de trabalho – alterações e sua importância na nova redação da Lei nº 13.467 de 2017**

As relações de trabalho, em um primeiro momento, foram a principal pauta do novo governo, com o fito de diminuir o desemprego e aumentar a concorrência de mercado dando-lhe produtividade. Consagrada pela Lei nº 13.467, de 2017, tais objetivos geraram uma redução significativa no número de demandas judiciais acerca das relações de trabalho, constituída por uma reforma que inseriu 96 disposições na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>1</sup>.

Dentre tais alterações e acréscimos ocorridos com a entrada em vigor da lei, tem-se uma enorme importância acerca das negociações coletivas, conferindo-lhe sua prevalência à lei em diversos aspectos, elencados nos objetos dos incisos no art. 611-A inserido na CLT<sup>2</sup>.

Ao se tratar de negociações coletivas, que visam um interesse da coletividade com o fito de garantir a própria existência, o papel de uma entidade representativa tem-se força ao equilibrar o poder de barganha das relações de trabalho, norteadas por princípios fundamentais do direito trabalhista como o princípio da proteção, surgem a partir daí os sindicatos<sup>3</sup>.

Os sindicatos possuem a legitimidade privativa para representar os integrantes dessas categorias profissionais previstas no art. 8º, inciso III, da CF/88. A partir daí as negociações coletivas fizeram-se cada vez mais presentes, resultando-se em dois distintos institutos, a convenção coletiva e, posteriormente, o acordo coletivo.

Em um breve panorama histórico, o surgimento das convenções coletivas no ordenamento jurídico brasileiro deu-se através do Decreto nº 21.761, de 1932,

---

1 PORTAL STF. *PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça*. Agosto, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 14 set. 2019.

2 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.

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. 2019.

no qual possuía um caráter amplo que incluía todas as categorias profissionais e econômicas e, posteriormente, tendo caráter constitucional ao ser positivada na Constituição de 1934<sup>4</sup>.

Com a criação e o desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>5</sup>, passou a existir em âmbito mundial uma preocupação com as relações de trabalho, tendo em vista que não havia uma harmonização nas normas e regras trabalhistas. Os países-membros começaram a pautar-se pelas recomendações e regulamentações da organização, realizando suas próprias normas internas. A própria natureza da convenção coletiva é um dos exemplos de recomendação da organização que foi incorporada na legislação brasileira, evidenciada na Recomendação de nº 91 da OIT<sup>6</sup>.

Tendo em vista a forte influência das convenções e recomendações da OIT e sua natureza *erga omnes* para a caracterização do negócio jurídico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reproduziu redação condizente com a definição da recomendação da OIT acerca das convenções coletivas, evidenciada no *caput* do art. 611 da CLT.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), advinda do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, é fruto das convenções da OIT, tendo como fito satisfazer a necessidade de uma sistematização do Direito do Trabalho brasileiro, em que anteriormente era formado somente por leis esparsas acerca do tema<sup>7</sup>.

Já o acordo coletivo, que embora tenha sido implementado pelo Decreto-Lei nº 229, de 1967, fora somente constitucionalizado em 1988<sup>8</sup>, com o fito de estreitar as relações entre empregadores e empregados das normas pactuadas dentro da própria empresa, passando a existir no ordenamento jurídico trabalhista dois instrumentos legais de negociação coletiva, a convenção coletiva e o acordo coletivo.

---

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 A Organização Internacional do Trabalho foi instituída em 1919, com a assinatura do Tratado de Versalhes, faz parte da Organização das Nações Unidas e é especializada também em questões referentes às causas trabalhistas.

6 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Portarias e convenções da OIT*. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_3.8.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_3.8.pdf)>. Acesso em: 26 set. 2019.

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 99.

8 A Constituição de 1988 foi um marco aos direitos dos cidadãos brasileiros, ao garantir liberdades civis e deveres do Estado, por seu caráter histórico e de promulgação pós-regime militar, fora apelidada também de constituição cidadã.

## DOCTRINA

Diferentemente da convenção coletiva de trabalho, que vale para toda a categoria representada, o acordo coletivo se limita às empresas acordantes e seus respectivos empregados, visando à manutenção do bem-estar social das relações de trabalho. A ideia principal desse novo instrumento jurídico é dirimir dúvidas e propor uma amenização de determinadas regras deliberadas acerca de uma categoria econômica específica, aplicáveis e estabelecidas dentro do âmbito da empresa. A celebração desse novo acordo dá-se através do art. 611, § 1º, conforme dispõe a CLT:

“É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem as condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”<sup>9</sup>

Em termos gerais, os acordos coletivos de trabalho buscam estipular regras específicas a cada uma das partes envolvidas, flexibilizando-as e racionalizando as normas legais, mediante suas minutas<sup>10</sup>. Uma das características do acordo coletivo de trabalho é justamente a possibilidade de pactuar regras que necessariamente não possuem o amparo jurídico nas leis, ou seja, àquelas que não poderiam ser celebradas em um contrato individual, suprimindo e validando essa lacuna, cuja normatização aufere segurança jurídica.

Diante de seu caráter *inter partes*, identificado pela restrição de seus efeitos aos sujeitos acordantes do ato jurídico, o acordo coletivo de trabalho, em um primeiro momento, passa a ser um acordo que apesar de ser restrito, impõe regras mais condizentes com a realidade do trabalhador, haja vista que tais determinações têm sua validade para as relações de trabalho dentro de sua própria empresa<sup>11</sup>.

Consoante com o conceito, diante de uma reforma trabalhista que visa uma maior autonomia nas relações de trabalho com o mínimo de influências e burocracias externas, deu-se aos objetos tratados em negociação coletiva

9 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *op. cit.*

10 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.

11 Nesse ponto, é importante destacar o princípio desenvolvido pela autora Maria Cecília Máximo Teodoro em seu livro *O Princípio da Adequação Setorial Negociada No Direito do Trabalho*. O princípio trata das possibilidades e limites da negociação coletiva, estabelecendo critérios de harmonização entre as normas advindas da negociação coletiva e da legislação. Por esse princípio, as negociações coletivas por serem autônomas e constituídas para determinada categoria prevalecem sobre a lei, que possui um caráter externo e que muitas vezes não condiz com a realidade do trabalhador.

a prevalência dos acordados em acordo coletivo, tratando de hierarquizar os instrumentos de negociação.

## 2.1 – Uma análise acerca da prevalência do acordo coletivo de trabalho e o princípio da norma mais favorável

Essa maior aproximação das relações trabalhistas, estabelecendo as condições de trabalho pelo acordo coletivo, torna-se alvo de uma importante alteração com a reforma trabalhista, por garantir a sua prevalência ante o estipulado nas convenções coletivas, conforme a nova redação do art. 620 da CLT: “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Ocorre que, apesar da existência de hierarquia das formas de negociação coletiva, identificada na redação do referido artigo, este altera a compreensão de seus efeitos nas relações de trabalho ao adicionar a expressão “sempre” à redação, podendo estipular determinadas condições em acordo coletivo que podem prejudicar o trabalhador ante o estipulado em convenção coletiva.

Além disso, o art. 620 anterior à reforma trabalhista, dada pela redação do Decreto-lei nº 229, deixava claro a sua preocupação quanto às condições que estavam estipuladas nas convenções e acordos coletivos, deixando clara a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. O novo art. 620 da CLT vai de encontro ao princípio da norma mais favorável nas relações de trabalho, em que havendo conflito entre duas ou mais normas vigentes aplicáveis à mesma situação, vale a mais vantajosa ao trabalhador<sup>12</sup>.

Deve-se levar em conta, que a legislação brasileira, para qualquer ramo do Direito, pauta-se nos princípios como fontes basilares, influenciando tanto na formação como na aplicação. No que tange aos princípios fundamentais de Direito do Trabalho: “São os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento”<sup>13</sup>.

Tendo isso em vista, o princípio da norma mais favorável pode ser compreendido onde “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea,

---

12 MATOS, Larissa Lopes. O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17: uma análise à luz do direito constitucional e internacional. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5545, 2018, p. 80. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527>>. Acesso em: 22 set. 2019.

13 CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 64-65.

aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela norma mais favorável ao trabalhador”<sup>14</sup>. Ademais, Silva, ao fazer uma análise mais aprofundada, evidencia que é o princípio com maior amplitude em termos de proteção ao trabalhador.

O conflito entre regras e princípios é objeto de discussão por muitos doutrinadores ao longo do tempo. De um modo geral, são os princípios que regem as regras, tendo em sua natureza uma norma essencial às estruturas basilares à interpretação e sistematização do direito positivado, ou seja, constituem-se parâmetros para a interpretação das lacunas jurídicas, como bem esclarece Miguel Reale:

“O legislador, por conseguinte, é o primeiro a reconhecer que o sistema das leis não é suscetível de cobrir todo o campo da experiência humana, restando sempre grande número de situações imprevistas, algo que era impossível ser vislumbrado sequer pelo legislador no momento da feitura da lei. Para essas lacunas há a possibilidade do recurso aos princípios gerais do direito, mas é necessário advertir que a este não cabe apenas essa tarefa de preencher ou suprir as lacunas da legislação.”<sup>15</sup>

Os princípios não são apenas meros preceitos da ordem moral ou social, mas possuem a natureza de se inserir na experiência jurídica, de acordo com Alberto do Amaral: “os princípios são comandos genéricos que estabelecem um planejamento para o legislador como para o intérprete”<sup>16</sup>. Nesse sentido, os princípios dão base às normas, garantindo a segurança jurídica e viabilizando os valores existentes.

Ao analisar os efeitos dos princípios no direito trabalhista, pode-se dizer que se constituem como guardiões do direito do trabalho, garantindo a essência do ordenamento jurídico em caso de alteração ou revogação de leis. Outrossim, é o ponto mais forte para coroar as conquistas sociais, a fim de afastar artifícios que podem macular direitos positivados. Assim, pode-se afirmar que quando as regras não alcançarem os princípios basilares e norteadores do Direito do Trabalho, deverão por ser afastadas, pois o ideal da justiça trabalhista não pode ser atingido sem a incidência dos princípios, pela própria garantia e instituto que compensam uma eventual desigualdade econômica entre os sujeitos.

---

14 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 65.

15 REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 304.

16 AMARAL, Alberto do. *Proteção do consumidor no contrato de compra e venda*. São Paulo: RT, 1993. p. 27.

Diante de tais pressupostos, surge a possibilidade de aplicar o referido princípio da norma mais favorável, mesmo que não haja autorização legal expressa na legislação laboral. Em tal caso, países como França e Itália aplicam o princípio da norma mais favorável, mesmo não existindo preceito legal exposto, pois o referido princípio subsiste na Constituição da OIT do qual o Brasil também é signatário<sup>17</sup>.

Por se tratar de uma alteração recente, a aplicação dos arts. 611-A e 620 da CLT ainda é uma incógnita<sup>18</sup>, de qualquer modo, estando a lei em vigência, faz-se necessário uma análise acerca dos possíveis desdobramentos jurídicos e sociais da nova redação, tratados no capítulo seguinte.

### **3 – A prorrogação da jornada insalubre e o enquadramento do grau de insalubridade elencados nos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT**

A discriminação dos agentes considerados nocivos à saúde, tanto na sua utilização como em sua operação é descrita nos anexos da Norma Regulamentadora nº 15, sendo de extrema importância e de uma grande conquista social ao longo do tempo, em que não existiam parâmetros para a fixação de insalubridade e sequer legislações específicas para o tema, deixando o trabalhador a mercê do acordado com o empregador e de todos os riscos sem a mínima proteção. A partir do surgimento de movimentos coletivos, acompanhados de revoltas sociais, propiciou-se uma importante mudança de paradigma no cenário produtivo daquela época, sendo desenvolvida e consolidada ao longo do tempo.

Após anos de conquistas sociais, a OIT, em 1919, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, deram base para uma estrutura mais humanista das relações de trabalho<sup>19</sup>, influenciando o sistema jurídico trabalhista brasileiro. Razão que em 14 de janeiro de 1936 surge no Brasil, através da Lei nº 185, o adicional de insalubridade e em 1955 o adicional de periculosidade.

---

17 MATOS, Larissa Lopes. O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17: uma análise à luz do direito constitucional e internacional. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5545, 2018, p. 80. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527>>. Acesso em: 22 set. 2019.

18 Por se tratar de uma reforma que modificou significativamente o Direito do Trabalho, a reforma trabalhista é alvo de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) que estão tramitando no Supremo Tribunal Federal (STF), por considerar a inconstitucionalidade de diversos artigos, porém muitas ainda sem a previsão de decisão, inexistindo garantia jurídica nesses quesitos.

19 Cabe ainda destacar, o importante papel da encíclica *Rerum Novarum* escrita em 1891 pelo Papa Leão XIII, debatendo as condições das classes trabalhadoras acerca de questões levantadas durante a revolução industrial e as sociedades democráticas, influenciando em um novo pensamento e movimento político, a Democracia Cristã.



Importante salientar que para o trabalho insalubre, por se tratar de um trabalho que exige uma exposição direta e de limite superior de exposição a um agente nocivo, o adicional de insalubridade surge como uma natureza de assegurar a subsistência do trabalhador em ambiente insalubre, pois se compreendia que uma alimentação mais saudável evitaria as doenças ocupacionais<sup>20</sup>.

Atualmente, por conta do art. 166 da CLT e NR nº 06, busca-se uma minimização dos riscos ao fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI) gratuitos aos empregados, que, por vezes, podem eliminar ou até neutralizar o pagamento do adicional.

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-mínimo<sup>21</sup>.

Ocorre que, apesar de existir todo um critério específico para a fixação e o enquadramento do grau de insalubridade, realizada através de perícia, com o fito de resguardar o direito do trabalhador e a segurança jurídica de tais decisões periciais, a reforma trabalhista interveio em tais regulamentos legais, estabelecendo o enquadramento do grau e a prorrogação da jornada insalubre 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:

(...)

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.”

---

20 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.

21 A questão da base de cálculo da insalubridade já foi alvo de questionamento e contradição na área jurídica, a base de cálculo desde 1977 era o salário mínimo, porém, em 2008, o STF editou Súmula Vinculante nº4 abrindo precedentes de base de cálculo sobre o salário base, ao 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 nº 228, já havia disposto que o salário-mínimo seria a base de cálculo, porém, devido às controvérsias com a Súmula nº 04 do STF, alterou sua súmula para que o cálculo se faça pela base de cálculo mais vantajosa ao empregado. Diante disso, o trecho editado pela Súmula nº 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.

## DOCTRINA

Por conta da exposição de tais riscos, é evidente que a jornada de trabalho deveria ser menor. Entretanto, a nova redação dá a possibilidade de que seja estabelecida a porcentagem do grau de insalubridade mínimo (10%) para o que anteriormente detinha o grau máximo (40%), interferindo diretamente na renda do trabalhador e nos procedimentos periciais estabelecidos.

Já em outro momento, de acordo com o inciso XIII, a jornada em ambiente insalubre poderá ser prorrogada, ou seja, há a possibilidade de estabelecer jornadas diárias maiores sob o efeito de tais agentes nocivos à saúde, como é o exemplo do parágrafo único do art. 60 da CLT, ao dispensar a exigência da licença prévia no regime de 12x36, jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

O trabalhador nessa situação se vê na iminência de uma conclusão lógica: poderá ganhar menos e trabalhar mais em um ambiente precário à sua saúde. Nesse mesmo sentido, conclui-se que para ganhar o salário determinado anteriormente pela porcentagem em grau máximo e estabelecido o atual em mínimo, deverá trabalhar mais horas em um ambiente que lhe prejudica para obter o mesmo ganho, tem-se aí a lógica da produtividade com que a reforma se obrigou a fazer.

Diante de uma reforma trabalhista que envolveu muitas redações problemáticas e de pouca segurança jurídica, foram ajuizadas com o decorrer do tempo as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), para reverter certos artigos identificados como inconstitucionais.

No que tange ao instituto da insalubridade, recentemente houve uma decisão acerca da ADI, em relação à prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre por gestantes e lactantes, prática que fora positivada com a reforma. Em um primeiro momento, em caráter liminar na ADI 5.938 foi suspenso o referido artigo e, posteriormente, em votação definitiva foi vetado, tornando o trecho inconstitucional. O argumento utilizado e a problemática em questão vão muito além do âmbito jurídico, embora haja uma legislação que garanta o direito à vida e a proteção das gestantes e lactantes. Ao encontro de uma análise social de caráter humanista, o próprio relator do caso, Ministro Alexandre de Moraes, questionou em seu voto<sup>22</sup>: “quem de nós gostaria que nossas filhas, irmãs, netas, grávidas ou lactantes continuassem a trabalhar em ambientes insalubres?”.

---

22 Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-05/stf-confirma-proibicao-de-trabalho-insalubre-de-gestantes-e-lactantes>>. Acesso em: 5 set. 2019.

Assim, surge a necessidade de verificar as consequências dos efeitos proporcionados ao trabalhador brasileiro, pela nova redação do art. 611-A, pois a análise perpassa o âmbito jurídico e apresenta-se como uma análise de cunho social, ao caracterizar a inconstitucionalidade não só restrita no campo jurídico de princípios e regras, mas também ao social, pois as consequências dos efeitos transmitidos pela nova redação proporcionam danos ao trabalhador que devem ser combatidos.

### **3.1 – Dos efeitos e consequências ao trabalhador em ambiente insalubre – a problemática nas relações de trabalho em sua nova redação**

De forma sucinta, percebe-se nesse contexto que há uma condição duplamente maléfica ao trabalhador. O enquadramento do grau de insalubridade que é diretamente um ganho monetário ao trabalhador, realizada através de perícia especializada, que por exercer seu labor em ambiente cujos limites de tolerância são superiores e que passa a afetar a sua saúde, pode ser agora enquadrado em porcentagem de ganho monetário diverso do legislado e do concluído pelos agentes credenciados.

Já a prorrogação da jornada de trabalho sem a licença prévia impõe ao trabalhador a condição de realizar o seu labor em ambiente insalubre, permitindo o contato com os agentes nocivos em sua saúde por mais tempo, sendo diretamente afetado por não existir a perícia adequada à prorrogação laboral pelos profissionais credenciados que atuam sob a personalidade jurídica do próprio Estado.

Assim, dá-se a seguinte e possível consequência jurídica da nova redação: o trabalhador irá ter uma remuneração menor mesmo exercendo o seu labor em condições de agentes nocivos superiores ao estabelecido e ficará mais tempo em contato direto com os agentes ao prorrogar o trabalho sem a devida perícia adequada ao labor, afetando duplamente a sua saúde.

Ninguém em plena consciência quer ter o seu ganho mensal afetado de alguma forma, ainda mais quando se trata de profissões com baixo grau de escolaridade e, por conseguinte, base salarial, como é a grande realidade das fábricas e das pessoas que desempenham funções insalubres. Portanto, conclui-se que os incisos XII e XIII do art. 611-A comunicam-se entre si, pois de um lado retira direitos e remuneração antes garantida e, de outro, abre a possibilidade para, ao exercer maior produtividade, auferir a mesma renda que anteriormente detinha. Nesse sentido, como poderia ser dada essa diferença salarial na prática?

Com o enquadramento do grau de insalubridade inferior, o trabalhador ficará dependendo da prorrogação da jornada de trabalho insalubre, agora permitida, para poder adquirir o ganho que anteriormente auferia nas mesmas condições pelo enquadramento que lhe era assegurado.

Apesar de o risco para o trabalhador em ambiente insalubre ser ainda obscuro, é necessário alertar que desde o primeiro contato com o agente nocivo, o trabalhador sofre repercussões em sua saúde física, podendo gerar sequelas por toda a sua vida<sup>23</sup>.

Tais repercussões estão longe do alcance humano, em que por mais que se previna dos possíveis eventos, sempre serão incertos, pois existe a probabilidade. Nesse ponto, vale destacar o próprio princípio da precaução, consistindo em uma adoção antecipada de medidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável no ambiente do trabalho. Contudo, há o fator psicológico da exposição a esse risco presente na insalubridade, cujo trabalhador segue sofrendo e tendo a consciência dos efeitos danosos a sua saúde, desde o primeiro dia de trabalho com o agente nocivo<sup>24</sup>.

Faz-se necessário que as pessoas físicas e jurídicas atentem ao meio ambiente laboral, conforme o art. 7º, XXII e XXIII, da própria Constituição Federal, em que prevê a redução dos riscos inerentes do trabalho, por meio das normas, a fim de que tenham a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e o adicional de remuneração para essas pessoas. Porém, o adicional de insalubridade não deve ser compreendido como uma remuneração mensal por perda de parte de sua saúde, haja vista que o empregador deve ter meios para adotar as medidas de proteção aos trabalhadores<sup>25</sup>. Ocorre que na lógica brasileira, segundo Sebastião de Oliveira:

“Em vez de eliminar a insalubridade na fonte ou de adotar medidas coletivas de neutralização, o empresário prefere a solução mais cômoda, mais barata, porém a menos eficiente: fornecer o equipamento de proteção individual – EPI. Para o trabalhador, muitas vezes, o EPI é

---

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

24 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. 2019.

25 Em uma análise extensiva, pode-se verificar uma aproximação com o princípio do poluidor-pagador no direito ambiental, onde se imputa a responsabilidade do poluidor em arcar com os custos resultantes de uma atividade poluente.

sinônimo de desconforto, incômodo que limita as percepções, causando, algumas vezes, até mesmo a sensação de insegurança.”<sup>26</sup>

Destarte, existem medidas individuais para fenômenos que envolvem toda uma coletividade, em que pela ignorância dos trabalhadores em relação aos riscos à saúde levam a preferir o pagamento irrisório, ou seja, de forma inconsciente os trabalhadores preferem vender a sua saúde por um preço mínimo do que lutar por melhores condições<sup>27</sup>. Como evidenciado, os resultados de sua negligência aparecem de forma lenta e gradual, porém, diante de tal escolha, contenta-se com um ganho salarial maior.

Tal é a problemática acerca da insalubridade, que por serem submissos, os trabalhadores realizam a atividade insalubre para garantir um adicional mensal que necessitam por geralmente serem de classes mais baixas da sociedade, com salários menores. Outro argumento deve-se ao fato de que com a minimização da insalubridade e o aparelhamento de equipamentos coletivos ao combate dos agentes nocivos, o empregador não seja obrigado a pagar o adicional, nesse contexto, as normas coletivas seriam prejudiciais ao ganho do trabalhador, preferindo vender a sua saúde ao estar intimamente ligada ao fator monetário.

#### 4 – Conclusão

Ao hierarquizar o acordo coletivo e a convenção coletiva, estabelecendo a prevalência sobre a lei, diante do art. 611-A da CLT, a nova redação possibilita uma interpretação prejudicial para o trabalhador, ao mitigar, em um primeiro momento, os efeitos de uma condição mais favorável ao trabalhador. Essa importante alteração pode ser compreendida pelo objetivo da reforma trabalhista em obter uma maior autonomia nas relações de trabalho, visto que o acordo coletivo, por ser um instrumento que estabelece condutas de acordo com as especificidades de um ambiente específico, qual seja a própria empresa, se sobressai ao acordado em convenção coletiva e a própria lei, conforme o art. 620 da CLT.

Resta evidente que a reforma trabalhista não observou por integrais muitas disposições acrescentadas, desencadeando em discussões que vão além do âmbito jurídico, para promover um cenário mais atrativo de produtividade e emprego à indústria. O instituto da insalubridade, que detinha uma jornada limitada e

---

26 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 164.

27 FARIAS, Rafael Donaldio de. A saúde do trabalho frente às condições insalubres que o trabalho proporciona. *Jusbrasil*. Artigo eletrônico. 2015. Disponível em: <<https://rafaelsenado.jusbrasil.com.br/artigos/245215601/a-saude-do-trabalhador-frente-as-condicoes-insalubres-que-o-trabalho-proporciona>>. Acesso em: 20 set. 2019.

com garantias fixadas, passa a ser um instrumento de destaque, viabilizando a produtividade desejada em locais de agentes nocivos, possibilitando uma remuneração inferior pelo enquadramento do grau e devendo supri-la através de uma prorrogação laboral no ambiente, que poderá lhe prejudicar futuramente.

Ainda, o labor em ambiente insalubre fica geralmente destinado a pessoas diretamente ligadas à produção, que geralmente não necessitaria de uma mão de obra qualificada para isso, refletindo em um baixo salário. O adicional de insalubridade mostra-se de extrema importância para esses trabalhadores, ao venderem a sua saúde a um provável risco futuro, sendo afetados monetariamente pelo enquadramento de grau diverso, eclodindo em um exercício da prorrogação da jornada em ambiente insalubre, agora permitido. Vale destacar que a reforma trabalhista proporcionou uma mitigação nos poderes e contribuições das entidades sindicais, cuja função histórica foi a defesa dos trabalhadores e a consolidação de um eventual maior poder de barganha, tornando possível um maior ganho nas eventuais negociações, ou seja, facilitando acordos em negociações coletivas que prejudiquem o trabalhador.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador passa a ser uma problemática, havendo consequências visíveis e apresentadas no decorrer do trabalho, presenciando uma insegurança jurídica não só aos efeitos do enquadramento e prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, mas em toda a principiologia da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, há um grande número de disposições legais alvos de ADI no Supremo Tribunal Federal que ainda não foram julgados e que provavelmente pela problematização e discussão em questão não serão julgados a um curto prazo, proporcionando uma insegurança jurídica desde a entrada em vigor das novas redações.

A legislação trabalhista brasileira é fruto das convenções da OIT, sendo o Brasil um país signatário, é obrigado a pautar-se pelas recomendações e convenções do órgão, como é o próprio caso do princípio da norma mais favorável, que mesmo não estando presente expressamente em sua legislação, deve-se pautar pelas jurisprudências e doutrinas em prol do trabalhador. Embora não esteja expressamente na legislação brasileira, por decorrer de um tratado incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de supralegal, a Lei nº 13.467/2017 tem o dever de observá-lo.

Outro argumento que corrobora com a inconstitucionalidade dos temas tratados pelo trabalho, dá-se de cunho constitucional, ao entender que o *caput* do art. 7º da Constituição Federal preceitua garantias mínimas aos trabalhadores, podendo ser estendido para as relações de trabalho insalubre e a possibilidade de o trabalhador ser prejudicado pela negociação coletiva.

Essa insegurança jurídica em um país periférico como o Brasil, permite inúmeras consequências que, inclusive, podem agravar uma crise ao vislumbrar um ambiente de incertezas, proporcionando desemprego e falta de investimento em setores industriais. De outro modo, as questões abordadas continuam a produzir os efeitos, fornecendo para o trabalhador em ambiente insalubre um risco maior aos agentes nocivos ao prorrogar o seu trabalho, e diminuindo-lhe o salário ao enquadramento inferior.

Por fim, há uma consequência estatal futura, pelo eventual agravamento na saúde do trabalhador ao longo do tempo, podendo ter a capacidade laboral limitada e recorrendo-se ao Estado para garantir o seu auxílio. Outrossim, como a prorrogação da jornada insalubre não era permitida anteriormente, dá-se brecha para a realização diária de jornadas extraordinárias, sem a licença prévia de um órgão fiscalizador estatal.

Isso posto, é passível concluir que a expectativa do exercício laboral em ambiente insalubre pode ser drasticamente diminuída, acarretando um auxílio estatal pelo reconhecimento prematuro de uma incapacidade, permitindo um aumento nos gastos públicos. Diante de todas as problemáticas e consequências evidenciadas pelo trabalho, caberá ao judiciário o devido controle de constitucionalidade para revogá-las o mais rápido possível com o intuito de cessar seus efeitos, ocasionando em segurança não só jurídica, mas à saúde do trabalhador.

### Referências bibliográficas

AGÊNCIA BRASIL. *STF confirma proibição de trabalho insalubre de gestantes e lactantes*. Maio, 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-05/stf-confirma-proibicao-de-trabalho-insalubre-de-gestantes-e-lactantes>>. Acesso em: 5 set. 2019.

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://revistaelectronica.oabRJ.org.br>>. Acesso em: 15 set. 2019.

AMARAL, Alberto do. *Proteção do consumidor no contrato de compra e venda*. São Paulo: RT, 1993.

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.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.467, de 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 9 set. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora Nº 15 (NR-15)*. Atividades e operações insalubres. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <[http://www.ccb.usp.br/arquivos/arqpessoal/1360237303\\_nr15atualizada2011ii.pdf](http://www.ccb.usp.br/arquivos/arqpessoal/1360237303_nr15atualizada2011ii.pdf)>. Acesso em: 14 set. 2019.

## DOCTRINA

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.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

FARIAS, Rafael Donaldo de. A saúde do trabalho frente às condições insalubres que o trabalho proporciona. *Jusbrasil*. Artigo eletrônico. 2015. Disponível em: <<https://rafaelsenado.jusbrasil.com.br/artigos/245215601/a-saude-do-trabalhador-frente-as-condicoes-insalubres-que-o-trabalho-proporciona>>. Acesso em: 20 set. 2019.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. *Os princípios de direito do trabalho: diretrizes para uma decisão justa e dinâmica*. São Paulo: LTr, 2013.

MATOS, Larissa Lopes. O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17: uma análise à luz do direito constitucional e internacional. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5545, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527>>. Acesso em: 22 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Portarias e convenções da OIT*. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_3.8.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_3.8.pdf)>. Acesso em: 26 set. 2019.

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

PORTAL STF. *PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça*. Agosto, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 14 set. 2019.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

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.

SOUZA, Freire Cleidilene. Reforma trabalhista: análise sobre a possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade via convenção coletiva de trabalho. *JusBrasil*. Publicado em 9 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60478/reforma-trabalhista>>. Acesso em: 11 set. 2019.

Recebido em: 14/10/2019

Aprovado em: 26/02/2020