
O TRABALHO INSALUBRE E A LEI N.º 13.467: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NOVA REDAÇÃO BRASILEIRA

Salus Henrique Silveira Ferro

RESUMO

A lei nº 13.467 de 2017 proporcionou uma modificação na estrutura laboral brasileira, ao que se designou chamar de reforma trabalhista, por alterar profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O instituto da insalubridade fora um dos objetos que possibilitou uma maior abrangência de sua utilização com a nova redação, desencadeando diversas problemáticas possíveis acerca da nova legislação, ao colocá-lo como objeto negocial às negociações coletivas. Sendo assim, a relação de trabalho insalubre torna-se um objeto passível de prorrogação e de alteração do grau de insalubridade fixado, acarretando em uma norma que permite uma maior permissibilidade com os agentes nocivos e a possibilidade de uma redução salarial. Com uma análise dedutiva e exploratória da própria norma jurídica, buscou-se identificar os possíveis efeitos práticos da nova redação, evidenciando-se que tais alterações foram frutos de uma estratégia política e econômica que possibilitará danos futuros tanto ao Estado brasileiro quanto ao trabalhador em ambiente insalubre.

Palavras-chave: Efeitos; Insalubridade; Negociações Coletivas; Problemáticas; Reforma trabalhista.

ABSTRACT

Law No. 13.467 provided a change in the Brazilian labor structure, and by designating, it called labor reform, it profoundly changed the Consolidation of Labor Laws (CLT). The unhealthy institute for one of the objects that allows a wider scope of its use with a new

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

wording, triggering several possible problems about the new legislation, placing it as an object in collective transactions. Thus, an unhealthy work relationship becomes an object liable to corruption and alteration of the fixed level of unhealthiness, blocking a rule that allows greater contact with these harmful agents and a possibility of reduced wages. With a deductive and exploratory analysis of the legal standard itself, you can identify the possible practical effects of the new wording, evidencing them in an economic and economic strategy for its changes and possible future damages in the Brazilian State and in the unhealthy work environment.

Keywords: Effects; Unhealthy; Collective negotiation; Problematic; Labor Reform.

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467 de 2017, trouxe um sem-número de disposições que possibilitaram um novo tratamento nas relações de trabalho. Dentre os objetos que ganharam substancialmente importância com as alterações, está o instituto da insalubridade e a relação do trabalhador em ambiente insalubre ante o convencionalizado na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Com a nova redação, há a possibilidade de realizar uma prorrogação da jornada de trabalho insalubre sem a prévia licença das autoridades competentes, ou seja, o trabalhador poderá ficar mais tempo com o contato direto ao agente nocivo em sua saúde, sujeito ao risco de que um possível evento futuro ocorra.

Além disso, a mesma redação traz a possibilidade de um enquadramento diverso do estipulado e garantido pela perícia trabalhista, podendo ser estabelecido o grau de insalubridade inferior ao anteriormente estabelecido, acarretando em uma remuneração inferior ao trabalho exposto no mesmo ambiente nocivo.

Dito isso, percebe-se uma problemática nas questões envolvendo a insalubridade nestes dois pontos específicos, haja vista que a negociação coletiva prevalece sobre a Lei na nova redação. Como consequência, o trabalhador pode ser prejudicado de diversas maneiras através dos objetos de negociação coletiva, conforme os incisos do Art. 611-A.

O trabalho versa, sobretudo, sobre dois dos incisos que determinam os objetos passíveis de negociação coletiva, sendo eles os incisos XII e XIII, fazendo-se necessário uma análise crítica destes dois incisos que tangem diretamente à insalubridade.

A nova redação surge em um ambiente de incertezas e de um intenso clima político, sendo necessário entender a gravidade do tema em questão, haja vista que existem poucos trabalhos científicos acerca do tema e da prevalência de seus efeitos ao trabalhador. Sendo assim, o trabalho visa realizar considerações acerca do tema da insalubridade na nova redação trabalhista, de modo a evidenciar os possíveis efeitos destas medidas e suas eventuais problemáticas jurídicas que tangenciam o direito do trabalho.

1. ALTERAÇÕES E A IMPORTÂNCIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL

As alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrentes da reforma trabalhista foram alvos de muita repercussão e crítica, sobretudo, por estabelecer uma maior autonomia nas relações de trabalho, sendo capaz de mitigar e versar sobre direitos antes consolidados.

Dentre tais alterações e acréscimos ocorridos com a entrada em vigor da lei, tem-se uma enorme importância acerca das negociações coletivas. A problemática em questão diz respeito à prevalência desses instrumentos à lei em diversos aspectos, elencados nos incisos referentes ao Art. 611-A da própria lei:

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa¹.

As negociações coletivas, representam o interesse coletivo dos trabalhadores com o fito de garantir a própria existência, tornando um pressuposto fundamental para o equilíbrio de poder e barganha na relação laboral, norteadas por princípios trabalhistas, sendo possível através dos sindicatos².

Com a criação dos sindicatos, formam-se cada vez mais procedimentos para liquidar questões divergentes aos interesses de dois ou mais sujeitos, através de um negócio jurídico conveniente para ambas as partes, e substituindo uma tradicional ação arbitral do Estado, ao assumir essa legitimidade privativa, vislumbrada Art. 8º, inciso III da CF/88.

Deste modo, tem-se um instituto capaz de garantir os interesses das classes trabalhadoras, tendo legitimidade para atuar e negociar no polo ativo das ações referentes às relações de trabalho. 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.

As convenções coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, deram-se através do Decreto nº 21.761 de 1932, ao possuir um caráter amplo que incluía todas as categorias profissionais e econômicas até obter um *status* constitucional, ao ser positivada na Constituição de 1934³.

A criação e o desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tiveram fundamental importância para o cenário internacional à época, contribuindo para uma preocupação universal às relações de trabalho, uma vez que tampouco existia a harmonização jurídica de normas e regras trabalhistas. Os países-membros

1 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 mar. 2020.

2 SILVA, Bruno Ferreira Viana. Evolução Histórica das Negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro. Monografia do curso de Direito. Faculdade de Direito da Universidade Federal de Ceará. Fortaleza, 2013.

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

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, evidenciada na recomendação nº 91 da OIT, onde define que:

Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional⁴.

Nesse contexto, sob 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:

Convenção coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações de trabalho⁵.

No que tange ao acordo coletivo, este direito fora positivado na Constituição de 1988, 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.

Tais instrumentos, no entanto, possuem natureza distinta, valendo-se da convenção coletiva para toda categoria representada, já o acordo coletivo limita-se às empresas acordantes e seus respectivos empregados, ao visar a manutenção do bem-estar social das relações de trabalho. Fato é, que a celebração deste novo acordo tornou-se possível através do Art. 611, parágrafo 1º, conforme dispõe a CLT:

4 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_53.8.pdf. Acesso em: 26 fev. 2020.

5 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.

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 trabalho⁶.

Em síntese, os acordos coletivos de trabalho buscam estipular regras específicas às partes envolvidas, flexibilizando-as e racionalizando as normas legais, mediante suas minutas⁷. 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 o acordo que apesar de ser restrito, impõe regras mais condizentes com a realidade do trabalhador, haja vista que tais determinações têm sua validade às relações de trabalho dentro da própria empresa.

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 o acrescentado artigo 620º 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 perante às formas de negociação coletiva, identificada na redação do referido artigo, o mesmo altera a compreensão de seus efeitos nas relações de trabalho, ao ser adicionado a expressão “sempre” à redação, podendo estipular determinadas condições em acordo coletivo que passam a prejudicar o trabalhador ante o estipulado em convenção coletiva.

Além disso, o artigo 620º que se fazia presente antes da reforma trabalhista, dada pela redação do Decreto-Lei nº 229, clarificava a preocupação quanto às condições que estavam estipuladas nas convenções e acordos coletivos, fixando a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. Sendo assim, o novo artigo 620º da CLT vai de encontro ao princípio da norma mais favorável nas relações de trabalho, onde havendo conflito entre duas ou mais normas vigentes aplicáveis à mesma situação, a legislação valia-se pela mais vantajosa ao trabalhador⁸.

6 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 jan. 2020.

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

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

Por fim, por se tratar de uma alteração recente, a aplicação dos artigos 611-A e 620º da CLT ainda é uma incógnita, de qualquer modo, estando a lei em vigência, faz-se necessário uma análise acerca do instituto da insalubridade, que se torna um dos objetos passíveis de serem acordados nas negociações coletivas no que tange o seu enquadramento e prorrogação laboral, conforme os incisos XII e XIII do Art. 611-A.

2. A INSALUBRIDADE COMO OBJETO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O instituto da insalubridade é de extrema importância e de uma grande conquista social ao longo do tempo, em que não existiam parâmetros à fixação de insalubridade e sequer legislações específicas sobre o tema, deixando o trabalhador sob a condição do acordado com o empregador, além de todos os riscos concernentes, sem a mínima proteção legal e técnica.

Em uma análise histórica, o direito ao adicional de insalubridade foi uma das conquistas sociais alcançadas durante séculos de discussões, tendo início com a passagem do feudalismo para o capitalismo, através da revolução industrial. As barbáries de uma época originada pela alta produção de mercadorias consumada pelo vácuo legislativo e principiológico da justiça do trabalho, cujo o único objetivo era o lucro, pode ser evidenciada em Marx:

A partir do nascimento da indústria moderna, no último terço do século XVIII, essa tendência transformou-se num processo que se desencadeou desmesurado e violento como uma avalanche. Todas as fronteiras estabelecidas pela moral e pela natureza, pela idade ou pelo sexo, pelo dia e pela noite foram destruídas⁹.

Ainda Marx, ao identificar o trabalho exercido em ambiente insalubre, nos revela que as imposições dadas para estes trabalhadores, não levam em consideração a saúde e a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-las.

Dado esse modelo de sociedade industrial, voltada somente para a produção de bens de consumo, fora necessária uma quebra de paradigma para angariar novos olhares às relações de trabalho. Os movimentos coletivos, acompanhados das revoltas sociais foram de fundamental importância para ocorrer a mudança de paradigma no

9
MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política, vol. 01. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 32ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2014, p. 320.

cenário daquela época, sendo desenvolvida e consolidada ao longo do tempo.

Com o decorrer 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, 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.

A primeira redação, apresentada no Art. 2º, embora sucinta, permitia que o salário mínimo dos trabalhadores em serviços insalubres fosse aumentado até a metade. Importante salientar que 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 compreendia-se que uma alimentação mais saudável evitaria as doenças ocupacionais.

Por se tratar de agentes nocivos, o trabalhador exposto ao ambiente insalubre é remunerado de acordo com o grau fixado que varia entre mínimo 10%, médio 20% e máximo 40%, conforme o artigo 192 da CLT:

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo¹⁰.

A classificação da porcentagem fixada quanto à insalubridade é estabelecida pelo Ministério do Trabalho, através de um exame criterioso à realização de análises das condições laborais, por meio de um profissional credenciado como perito.

Ocorre que, apesar de existir todo o critério específico à 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 artigo 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:

10 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: 25 fev. 2020.

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho¹¹.

Pela 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 era estabelecido como grau máximo (40%), interferindo diretamente na renda do trabalhador e nos procedimentos periciais estabelecidos pelo Ministério do Trabalho.

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.

O trabalhador nessa situação se vê na iminência de uma conclusão lógica: poderá ganhar menos e trabalhar mais sob o ambiente precário a sua saúde. Nesse mesmo sentido, conclui-se que, para ganhar o salário estabelecido anteriormente pela porcentagem em grau máximo e fixado o atual em grau mínimo, deverá trabalhar mais horas neste ambiente insalubre para obter o mesmo ganho, tem-se aí a lógica da produtividade alicerçada como objetivo para a reforma trabalhista.

Como se não bastasse, esta modificação estrutural à justiça do trabalho, repercutiu em muitas redações problemáticas e de pouca segurança jurídica, sendo impetradas com o decorrer do tempo Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), para reverter certos artigos identificados como inconstitucionais.

No que tange o instituto da insalubridade, recentemente houve uma decisão acerca da ADI, no que tange à prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre por gestantes e lactantes, prática que fora positivada com a reforma e que não era permissiva na legislação anterior. Em caráter liminar da ADI nº 5938, foi suspenso o referido artigo e, posteriormente em votação colegial, foi definitivamente vetado, tornando o respectivo trecho inconstitucional.

O próprio relator do caso, o Ministro Alexandre de Moraes, questionou em seu voto: “quem de nós gostaria que nossas filhas, irmãs, netas, grávidas ou lactantes,

11 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: 25 fev. 2020.

continuassem a trabalhar em ambientes insalubre?"¹². Estabelece ainda, uma nítida problemática e discussão que perspassa o âmbito jurídico, ao estabelecer um caracter humanizador em sua decisão. Além disso, utiliza-se de fundamentos constitucionais como o direito à vida e à proteção das gestantes e lactantes, embora não abranja a mesma discussão aos demais trabalhadores.

Tendo isso em vista, surge a necessidade de verificar as consequências dos efeitos proporcionados ao trabalhador brasileiro, pela nova redação do artigo 611-A, uma vez que a análise perpassa o âmbito jurídico e apresenta-se como uma problemática social, ao caracterizar a inconstitucionalidade não só restrita ao campo jurídico, composto por princípios e regras, mas também no escopo social, pois as consequências dos efeitos transmitidos pela nova redação proporcionam danos ao trabalhador que devem ser legalmente combatidos.

3. O TRABALHO INSALUBRE E OS EFEITOS DECORRENTES DA NOVA REDAÇÃO

Esse cenário demonstra que a insalubridade é tratada de forma crua, sem uma análise minuciosa e madura aos fatores negativos que a medida poderá acarretar ao trabalhador. Portanto, tais alterações apresentam-se inviáveis ao longo prazo, não sendo observado o instituto com a devida análise crítica às relações laborais e ao futuro do trabalhador.

De forma sucinta, evidencia-se uma condição duplamente maléfica ao trabalhador. O enquadramento do grau de insalubridade que é diretamente um ganho monetário ao trabalhador, realizado através de perícia especializada, por exercer seu labor em ambientes 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 do Ministério do Trabalho.

Já a prorrogação da jornada de trabalho, sem a licença prévia de perícia para ocorrer-la, impõe ao trabalhador a condição de realizar o seu labor em ambiente insalubre, permitindo o contato com os agentes nocivos por mais tempo, sendo diretamente afetado por não existir a perícia adequada à prorrogação laboral dos agentes do Ministério do Trabalho que atuam sob a personalidade jurídica do próprio

12 STF confirma proibição de trabalho insalubre de gestantes e lactantes. Agência Brasil em 29 de maio de 2019. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-05/stf-confirma-proibicao-de-trabalho-insalubre-de-gestantes-e-lactantes>. Acesso em: 20 mar. 2022.

Estado.

Resta salientar, que desde o primeiro contato com o agente nocivo, o trabalhador sofre repercussões em sua saúde física, podendo gerar sequelas por toda a sua vida¹³. Assim, tais repercussões estão longe do alcance humano, em que por mais que se previna dos possíveis eventos, os mesmos sempre serão incertos, existindo a probabilidade.

Contudo, há o fator psicológico da exposição ao risco presente na insalubridade, pela qual o trabalhador segue sofrendo e tendo a consciência dos efeitos danosos à sua saúde, desde o primeiro dia de trabalho com o agente nocivo, fato que distingue-se da periculosidade¹⁴.

Fato é, que 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 dos trabalhadores em fábricas e das pessoas que desempenham funções insalubres.

Destarte, temos medidas individuais para fenômenos que envolvem toda uma coletividade, cuja 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 condições¹⁵. Neste contexto, como já evidenciado pelos efeitos na saúde do trabalhador, os resultados de sua negligência aparecem de forma lenta e gradual, porém, diante de tal escolha é contentado com um ganho salarial maior.

Tal é a problemática acerca da insalubridade, que por serem submissos, os trabalhadores realizam a atividade insalubre para garantir o adicional mensal que necessitam por, geralmente, incluírem-se em classes baixas da sociedade.

Outro argumento deve-se ao fato de que, com a minimização da insalubridade com o aparelhamento de equipamentos coletivos ao combate dos agentes nocivos, o empregador não seja obrigado a pagar o adicional. Sendo assim, as normas coletivas

13 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. Ed. Rev. E atual. São Paulo: Ltr, 2011, p.164.

14 ALMEIDA JR. João Theotonio Mendes; MENDES. Raquel de Lima. 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: 11 mar. 2020.

15 FARIAS, Rafael Donaldio de. A saúde do trabalho frente as 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 abr. 2020.

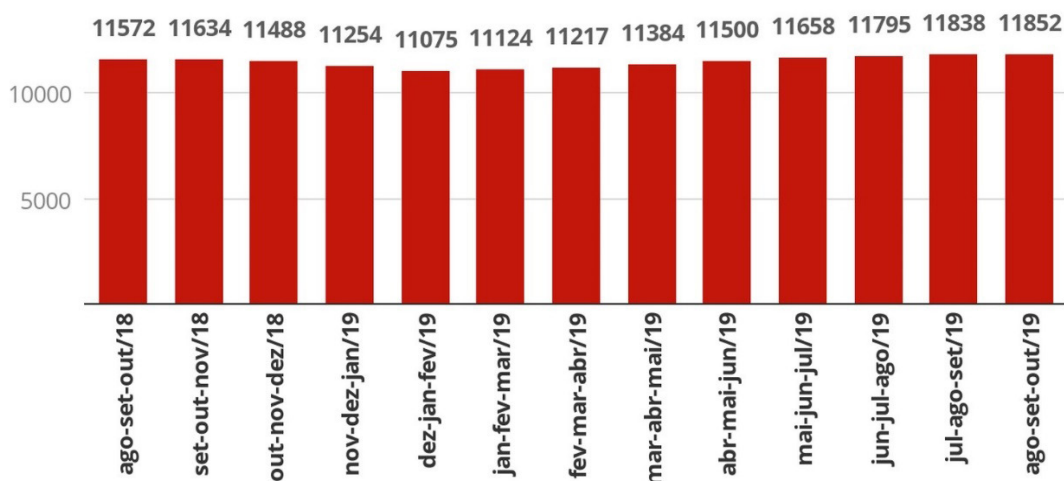
seriam prejudiciais ao ganho do trabalhador, preferindo vender a sua saúde. Tais características jurídico-sociais estão intimamente ligadas, pois o fator monetário estipulado em lei interfere diretamente à saúde do trabalhador, mas e quando sequer são remunerados por isso?

Uma das características da reforma trabalhista foi justamente o crescimento econômico através da produção de empregos formais que a mesma geraria e a redução da informalidade, haja vista que os trabalhadores informais não possuem as mesmas garantias trabalhistas. No entanto, conforme vislumbrado no gráfico 1, pode-se verificar que mesmo após o vigor da reforma trabalhista em 2017, o trabalho informal se manteve.

Gráfico 1 – Empregados fora da CLT

Empregados sem carteira assinada

Em milhões



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2019 - Arte: G1¹⁶.

Além disso, proporcionou o patamar recorde de quase 11,9 milhões de empregados sem carteira assinada, com um crescimento de 2,4% no período de um ano, correspondente de 2018 a 2019. Nesse sentido, demonstra-se um efeito reverso da reforma trabalhista no mercado de trabalho brasileiro, ao contribuir para

16 G1 (2019). Informalidade bateu recorde em 2019. Publicado em 25 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/25/informalidade-bateu-recorde-em-2019-veja-historias-de-quem-trabalha-por-conta-propria.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2020.

um trabalho informal. Nesse preocupante contexto, tais trabalhadores sequer terão o direito ao adicional de insalubridade estipulado, pois ao exercerem o ofício, não serão contemplados com o benefício, ainda que trabalhem em ambientes insalubres. Outrossim, pela natureza do trabalho informal, outros benefícios trabalhistas também são exauridos, acarretando na execução de trabalhos que anteriormente não desempenhava, tal qual é o do ambiente insalubre.

Nesse contexto, dá-se a seguinte e possível consequência jurídica da nova redação: o trabalhador irá ter uma remuneração menor ainda que exerça 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, afetando duplamente a sua saúde.

Tais problemáticas, acarretam não só problemas normativos, mas principiologicos da justiça do trabalho, pelo qual deverá ser alvo de discussões doutrinárias. Ainda, podem acarretar em danos irreversíveis para a saúde do trabalhador que propiciem uma perda ou redução na capacidade laborativa do mesmo, consumando um dano existencial, espécie de dano extrapatrimonial presente na CLT pelo Art.223-B.

Destarte, caso presentes tais efeitos futuros ao trabalhador, que poderá ocorrer em um lapso temporal menor com a vigência da nova redação, haverá a possibilidade de sujeitar ao Estado o pagamento de auxílios para os incapacitados, que não exercerão eficientemente a função. Tais inseguranças e problemáticas dificultam e acabam agravando ainda mais a crise existente, onde ao positivar a legislação sem observar todas as suas consequências, sobretudo, à vida dos trabalhadores, sofre-se o risco dos ganhos com efeitos imediatos não serem compensatórios para o Estado no futuro, uma vez que deverá arcar com todos os custos dessas medidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nova redação possibilitou uma maior abrangência e importância da insalubridade no ambiente laboral, por estabelecer situações que antes eram proibidas em legislação anterior, possibilitando um caráter prejudicial do acordado em negociação coletiva, que não condiz com a própria natureza das negociações coletivas. Princípios basilares do direito do trabalho, como o princípio da proteção e da condição mais favorável passaram-se a ser sucateados pela norma, ao prevalecer o estipulado em

acordo, diante da redação do Art. 611-A.

Ao não observar a constitucionalidade de muitas disposições acrescentadas, ficou-se evidente o cunho econômico da nova redação ao designar uma transformação nas relações de trabalho que viabilizaria uma maximização da produção e emprego no país, ora em crise.

As possibilidades do trabalho em ambiente insalubre tornam-se um grande aliado a estas medidas, ao possibilitar a realização de uma produtividade superior em locais de agentes nocivos, podendo ser exercidas com remuneração inferior pelo enquadramento do grau, fazendo-se supri-la através de uma prorrogação laboral no ambiente insalubre, prejudicando-lhe futuramente.

Por sua natureza, o ambiente insalubre fica geralmente destinado a pessoas diretamente ligadas à produção, que geralmente não necessitariam de uma mão de obra qualificada para a execução dos serviços, refletindo no salário baixo.

Demonstrou-se que a insalubridade é um instituto sensível e com parâmetros definidos e determinados para obter o devido controle legal, e o adicional advindo do trabalho insalubre é de extrema importância para os trabalhadores, na medida em que vendem parte de sua saúde para um provável risco futuro. Assim, sabendo que o trabalho insalubre é destinado as classes mais baixas e que o enquadramento do grau interfere diretamente no baixo salário, a reforma trabalhista adicionou a possibilidade da prorrogação da jornada insalubre, agradando o empresariado industrial e fornecendo a possibilidade do trabalhador exercer o seu labor, ocasionando efeitos não só econômicos, mas à saúde do trabalhador.

Há, portanto, 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 permitido anteriormente, dá-se brecha para a realização diária da mesma, sem a licença prévia do Ministério do Trabalho, ou seja, de um órgão fiscalizador estatal. Acarretando na expectativa laboral do trabalhador em ambiente insalubre para reconhecer um auxílio estatal por sua incapacidade laboral, fosse drasticamente diminuída, acarretando no aumento dos gastos públicos pela permissibilidade legislativa.

Nesse sentido, é necessário afirmar que os princípios no direito do trabalho são de extrema importância e uma conquista histórica ao trabalhador, devendo a

redação de âmbito trabalhista sempre observá-los.

De outro modo, as questões abordadas ainda estão produzindo os efeitos de tais redações, proporcionando ao trabalhador em ambiente insalubre um risco maior aos agentes nocivos ao prorrogar o seu trabalho, e diminuindo-lhe o salário em caso de enquadramento inferior. Em uma reforma realizada na parceria do legislativo e executivo, de forma extremamente apressada e com inconstitucionalidades facilmente verificáveis, pode-se ocorrer riscos graves que impossibilitem prematuramente a capacidade laboral dos trabalhadores, convertendo-se ao socorro de um auxílio estatal para arcar com tais incapacidades.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA JR. João Theotonio Mendes; MENDES. Raquel de Lima. **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: 11 mar. 2020.

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 fev. 2020.

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.

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

FARIAS, Rafael Donaldio de. **A saúde do trabalho frente as 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 abr. 2020.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política, vol. 01. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 32ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2014, p. 320.

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/arqpeessoal/1360237303_nr15atualizada2011ii.pdf. Acesso em 14 fev. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. Ed. Rev. E atual. São Paulo: Ltr, 2011, p.164.

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_53.8.pdf. Acesso em: 26 fev. 2020.

SILVA, Bruno Ferreira Viana. **Evolução Histórica das Negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro**. Monografia do 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.