

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

KEVYN LAUFER HARTMANN

**LEI 13.467/2017: O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO DIREITO
NEGOCIÁVEL ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Santa Rosa

2020

KEVYN LAUFER HARTMANN

**LEI 13.467/2017: O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO DIREITO
NEGOCIÁVEL ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Monografia apresentada às
Faculdades Integradas Machado de
Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2020

KEYVN LAUFER HARTMANN

**LEI 13.467/2017: O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO DIREITO
NEGOCIÁVEL ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora

Ricieri Rafael B. Dilkin

Ricieri Rafael B. Dilkin (Dec 14, 2020 23:02 GMT-3)

Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador

Ana Paula Cacenote

Ana Paula Cacenote (Dec 15, 2020 14:01 GMT-3)

Prof.^a Ms. Ana Paula Cacenote

Alexandre Jaureguy de Almeida

Alexandre Jaureguy de Almeida (Dec 17, 2020 09:17 GMT-3)

Prof. Ms. Alexandre Almeida

Santa Rosa, 10 de dezembro de 2020.

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus pais, que estão sempre ao meu lado, servindo como exemplo e inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que estiveram ao meu lado durante a caminhada acadêmica, em especial a minha família. Agradeço também a equipe acadêmica pelo auxílio e conhecimento transmitido. Cada mensagem positiva, de apoio e incentivo, foram importantes.

“Não há nada mais relevante para a vida social do que a formação do senso de justiça”

Ruy Barbosa

RESUMO

O presente estudo possui como tema a alteração imposta pela Reforma Trabalhista, com o advento do art. 611-A, XII, da CLT, que possibilita a alteração do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva. Como problema, busca-se analisar a viabilidade da alteração legislativa sob o viés da proteção do trabalhador, bem como a sua análise frente às normas de saúde e higiene em âmbito laboral, a legislação trabalhista e os princípios do direito do trabalho. O objetivo geral está pautado em analisar a redação do art. 611-A da CLT, mediante análise específica do inciso XII, de forma a compreender em que medida é possível flexibilizar, por meio de negociação coletiva, a legislação trabalhista referente ao adicional de insalubridade. A pesquisa se faz relevante em razão da tendência de flexibilização de normas trabalhistas que enfrenta o país. Diante desse cenário, é fundamental o estudo das alterações, buscando compreender em que medida as mesmas estão em conformidade com a legislação, visando a proteção da parte mais fraca da relação de emprego. A monografia é construída com base na visão doutrinária de autores como Sérgio Pinto Martins, Marcelo Moura, Amauri Mascaro Nascimento, Vólia Bomfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, entre outros. A metodologia adotada no estudo consiste na realização de pesquisa teórica, abrangendo a investigação doutrinária e legal. Em relação ao procedimento e ao plano de coleta de dados, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, documental e jurisprudencial, uma vez que desenvolverá a temática por meio de documentação indireta e jurisprudência. Para operacionalizar os procedimentos técnicos, o levantamento dos dados será realizado por meio de pesquisa documental em fontes primárias, utilizando-se dos documentos públicos, tais como leis e súmulas. Como fontes secundárias, em pesquisa bibliográfica, serão utilizados os livros, doutrina e artigos científicos. A pesquisa terá como método de abordagem o dedutivo, pois se verificará a possível negociação dos direitos trabalhistas referentes a insalubridade, através do estudo e da análise das teorias e das leis. O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro se propõe a análise da construção do direito do trabalho no decorrer da história, em âmbito mundial e também no Brasil. O segundo capítulo estuda o adicional de insalubridade e a legislação referente ao tema, bem como a negociação coletiva de trabalho e seus fundamentos. No terceiro capítulo, por fim, é realizada a análise acerca da possibilidade de alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva de trabalho, e o estudo da jurisprudência sobre a temática. Como conclusão, tem-se que a aplicação da regra do art. 611-A, XII, da CLT, constitui afronta aos princípios do direito do trabalho, a Constituição Federal, e a legislação trabalhista. Os Tribunais, conforme se verifica nas decisões judiciais apresentadas, seguem o mesmo entendimento, pela não aplicação da regra, uma vez que esta dispõe sobre matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, o que constitui objeto ilícito de negociação coletiva.

Palavras chave: Reforma trabalhista – Negociação – Enquadramento – Adicional – Insalubridade.

ABSTRACT

The present study is focused on the alteration imposed by the Labor Reform, with the advent of art. 611-A, XII, of the CLT, which makes it possible to change the framework of the degree of unhealthiness by collective agreement or convention. As a problem, the study sought to analyze the feasibility of legislative change considering worker protection laws, also in front of the health and hygiene standards in the workplace, labor legislation and the principles of labor law. The general objective is based on analyzing the wording of art. 611-A of the CLT, through a specific analysis of item XII, in order to understand if it is possible to make the legislation flexible about the subject, through collective bargaining, the labor legislation related to the unhealthy work additional. The research is relevant considering the tendency for labor laws to become more flexible in our country. In this case, it is essential to study the changes, seeking to understand if they are in compliance with the legislation, aiming to protect the weakest part of the employment relationship. The monograph is based on the doctrinal vision of authors such as Sérgio Pinto Martins, Marcelo Moura, Amauri Mascaro Nascimento, Vólia Bomfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, and others. The methodology adopted in the study consists of conducting theoretical research, reaching legal and doctrinal research. About the procedure and the data collection plan, the research is characterized as bibliographic, documentary and jurisprudential, since it will develop the theme through indirect documentation and jurisprudence. In order to operationalize technical procedures, data collection will be made by documentary research in primary sources, using public documents, such as laws and court overviews. As secondary sources, in bibliographic research, books, doctrine and scientific articles will be used. The research will have the deductive approach as methodology, because it will verify the possible negotiation of labor rights related to unhealthiness, through the study and analysis of theories and laws. The work is structured in three chapters. The first proposes an analysis of the construction of labor law throughout history, worldwide and also in Brazil. The second chapter studies the unhealthy work additional and the legislation related to the theme, and also the collective labor negotiation and their fundamentals. Finally, in the third chapter, is made an analysis of the possibility of changing the framework of the degree of unhealthiness through collective bargaining, and the study of jurisprudence about the subject. As a conclusion, the application of the rule of art. 611-A, XII, of the CLT, constitutes an affront to the principles of labor law, the Federal Constitution, and labor legislation. The Courts, as verified in the judicial decisions presented, follow the same understanding, due to the non-application of the rule, since it provides for matters of health, hygiene and safety at work, which constitutes an illegal object of collective negotiation.

Keywords: Labor reform – Negotiation – Framework – Additional – Unhealthy work.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

FGTS – Funda de Garantia do Tempo de Serviço

Inc. – Inciso

IRDR – Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR - Norma Regulamentadora

OIT - Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

Séc. - Século

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT 4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRT 18 – Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

§ - Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITOS E CONSTRUÇÃO HISTÓRICA	14
1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: DA ESCRAVIDÃO AO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL	16
1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DE 1888 AOS TEMPOS ATUAIS	24
2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRENTE A REFORMA TRABALHISTA	31
2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: FUNDAMENTOS E CARACTERÍSTICAS GERAIS.....	31
2.2 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	39
3 ART. 611-A, XII, CLT: O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO DIREITO NEGOCIÁVEL:	45
3.1 A NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE ...	45
3.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR SOBRE A MATÉRIA:	52
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017, sancionada em julho de 2017, entrou em vigor na data de 11 de novembro do mesmo ano. Conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe diversas mudanças no ordenamento jurídico brasileiro. Surgida em um contexto de grave crise econômica e instabilidade política, a reforma trata de temas polêmicos, e por diversas vezes encontra resistência por parte de juristas e doutrinadores.

Apesar das polêmicas e dos intensos debates, a proposta foi aprovada em todos os trâmites legislativos e sancionada pelo Presidente da República. Diante disso, se faz necessário o estudo das alterações impostas pela lei, bem como o impacto das mesmas para a legislação trabalhista brasileira. Assim, o presente estudo possui como tema a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado no tocante ao adicional de insalubridade. De forma delimitada, será realizado o estudo do art. 611-A, XII, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela nova lei, que permite a alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Diante do tema proposto, a pesquisa possui como problema compreender a viabilidade da alteração legislativa frente às normas de proteção, saúde e higiene em âmbito laboral, os princípios e diretrizes do direito do trabalho e a legislação trabalhista.

O objetivo geral está pautado em analisar a redação do art. 611-A da CLT, mediante análise específica do inciso XII, de forma a compreender em que medida é possível flexibilizar, por meio de negociação coletiva, a legislação trabalhista referente ao adicional de insalubridade. Como objetivos específicos, busca-se conceituar o direito do trabalho, compreendendo sua origem e evolução histórica, estudar a insalubridade na legislação brasileira, bem como as alterações sobre o tema impostas pela Reforma Trabalhista, e realizar análise jurisprudencial sobre a temática.

Considerando o atual contexto, marcado por uma forte tendência de flexibilização e relativização de normas trabalhistas que o país enfrenta, a pesquisa sobre a temática é de grande relevância. Diante desse cenário, é fundamental o estudo das alterações, buscando compreender em que medida as mesmas estão

em conformidade com a legislação, visando a proteção do trabalhador, o que constitui a base e o fim do direito do trabalho.

A viabilidade se comprova pela fácil acessibilidade dos dados e informações necessários para a pesquisa, e a ampla gama de materiais e doutrinas relativos ao tema. Permite-se, assim, um estudo dos conteúdos abrangidos nas convenções e acordos coletivos, que frequentemente ocorrem entre empregados e empregadores. Dessa forma, busca-se analisar a possível flexibilização da legislação referente a insalubridade por meio dos diplomas negociais coletivos.

A monografia caracteriza-se, quanto à sua natureza, como teórica, pois consistirá na discussão e análise da teoria sobre os direitos relativos à insalubridade e sua possível flexibilização na esfera trabalhista. Em relação aos dados e procedimentos técnicos, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, documental e jurisprudencial, uma vez que desenvolverá a temática delimitada por meio de documentação indireta, tais como leis, súmulas e doutrina, e jurisprudência. Serão estudadas obras de autores como Sérgio Pinto Martins, Marcelo Moura, Amauri Mascaro Nascimento, Carlos Henrique Bezerra Leite, Vólia Bomfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, entre outros. Quanto a legislação, terá como enfoque a Constituição Federal e a CLT, sendo apresentado ainda súmulas de tribunais superiores, jurisprudência do TST, TRT da 4ª Região e TRT da 18ª Região.

O plano de coleta de dados para o desenvolvimento do trabalho será por meio indireto, através da leitura e estudo da documentação indireta. Para operacionalizar os procedimentos técnicos, o levantamento dos dados será realizado por meio de pesquisa documental em fontes primárias, utilizando-se os documentos públicos, tais como leis e súmulas. Como fontes secundárias, em pesquisa bibliográfica, serão utilizados os livros, doutrinas e artigos científicos.

A pesquisa terá como método de abordagem o dedutivo, pois se verificará a possível negociação dos direitos trabalhistas referentes à insalubridade, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, através do estudo e da análise das teorias e das leis. Em relação às técnicas ou procedimentos técnicos, reunir-se-á metodologicamente um conjunto de informações e estudos sobre a temática, objetivando conhecer e analisar os direitos trabalhistas referentes à insalubridade.

O estudo desenvolvido está estruturado em três capítulos. A primeira parte se propõe a análise da construção do direito do trabalho no decorrer da história, em âmbito mundial e também no Brasil. Serão apresentadas todas as formas de

organização do trabalho, bem como a evolução e conquistas de direitos por parte dos trabalhadores, desde a escravidão até o período do constitucionalismo social. No âmbito do direito do trabalho no Brasil, apresenta-se sua construção desde a abolição da escravatura até os dias atuais. O segundo capítulo estuda o adicional de insalubridade e a legislação referente ao tema, bem como a negociação coletiva de trabalho e seus fundamentos. No terceiro capítulo, por fim, é realizada a análise acerca da possibilidade de alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva de trabalho, prevista no art. 611-A, XII, da CLT, e o estudo da jurisprudência sobre a temática, por meio da análise de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho, e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e da 18ª Região.

1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITOS E CONSTRUÇÃO HISTÓRICA

O presente capítulo buscará apresentar conceitos e definições sobre o direito do trabalho, bem como a sua construção e evolução no decorrer da história. Para o estudo deste ramo do direito, é importante que seja conhecida a sua história e seu desenvolvimento, a partir de aspectos históricos, sociais e econômicos que o influenciaram. A partir disso, será estudada a evolução do direito trabalhista desde as primeiras formas de organização do trabalho, como a escravidão, a servidão, as corporações de ofício até as transformações ocasionadas pela revolução industrial. Ainda, será analisada a construção do direito trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, chegando até a reforma trabalhista de 2017.

Primordialmente, é fundamental a apresentação e definição do ramo trabalhista. Para Sérgio Pinto Martins (2009), o direito do trabalho é o conjunto dos princípios e das regras relativos à relação de trabalho, que visam estabelecer melhorias nas condições sociais e de trabalho aos empregados, em conformidade com as medidas de proteção a eles destinadas.

Para a conceituação do direito trabalhista é importante analisar a forma em que se dá a divisão do ramo jurídico. Mauricio Godinho Delgado (2017), explica que no direito do trabalho há uma divisão interna que compreende dois segmentos jurídicos: direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho.

O direito individual do trabalho tem como objeto de estudo as relações trabalhistas individuais, de natureza contratual, exclusivas entre as partes do contrato de trabalho. Sobre o tema, pode-se definir que “[...] o direito individual do trabalho tem como base o estudo da relação de emprego, dos seus sujeitos, modalidades e conteúdo.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 73).

O direito coletivo, por sua vez, caracteriza-se como o ramo do direito trabalhista que estuda as organizações sindicais, as normas e os conflitos coletivos, e versa sobre as relações coletivas, que serão aplicáveis aos contratos de trabalho (MARTINS, 2009).

Ainda, conforme a doutrina, o direito material do trabalho, denominado simplesmente de Direito do Trabalho, compreende o direito individual e o direito coletivo. Finalmente, o autor conceitua o Direito do Trabalho como:

[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2017, p. 47).

Nesse contexto, o Direito do Trabalho se apresenta como um regulador das relações trabalhistas, de grande importância para empregados e empregadores. Quanto a sua finalidade, a doutrina destaca que não se limita apenas a melhorar as condições laborais, mas também as condições sociais dos trabalhadores:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também as condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. (MARTINS, 2009, p. 17).

Em prosseguimento, é importante destacar as funções que desempenha o Direito do Trabalho. Leciona Mauricio Godinho Delgado que o ramo do direito trabalhista possui um valor finalístico essencial, que consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Assim, tem a função de evitar a mercantilização da força de trabalho no sistema capitalista. De acordo com o autor, sem tal direção finalística, o direito do trabalho sequer justificaria-se, deixando de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea (DELGADO, 2017).

O autor citado apresenta também como importante função do direito do trabalho o seu caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social. Ainda, tem a função de política conservadora, uma vez que confere legitimidade política e cultural à relação produtiva na sociedade contemporânea, e a função civilizatória e democrática, que segundo o autor é própria deste ramo jurídico, por atenuar as distorções socioeconômicas do sistema capitalista. Sobre a função modernizante e progressista, tem-se:

Esclareça-se melhor essa função modernizante e progressista, sob a perspectiva econômica e social, desempenhada pelo ramo trabalhista. De um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em

tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos. (DELGADO, 2017, p. 55).

Acrescenta-se ainda que o Direito do Trabalho caracteriza-se como um ramo especializado do direito, que se construiu especificamente da relação jurídica de trabalho. Na concepção de Carlos Henrique Bezerra Leite, as características do direito trabalhista podem ser definidas como:

[...] o direito do trabalho caracteriza-se por ser um ramo do direito privado que, recebendo influência direta do direito constitucional, dos direitos humanos e do direito internacional público, visa à correção das desigualdades sociais e econômicas entre as forças do capital e do trabalho e à efetivação dos valores, princípios e regras que têm por objeto a dignificação da pessoa humana na relação empregatícia, no plano individual e coletivo, com tendência expansionista para alcançar outras relações de trabalho. (LEITE, 2019, p. 51-52).

Dadas as suas características, que apresentam a importância do ramo para a dignidade do trabalhador e a concretização dos direitos humanos, e em razão do seu dinamismo e das frequentes mudanças das condições de trabalho, intimamente relacionadas com os fatores econômicos, mostra-se fundamental uma análise da construção histórica do direito trabalhista. Sobre a importância do estudo da sua evolução, a doutrina estabelece que “[...] é impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado.” (MARTINS, 2009, p. 3).

Definidos os apontamentos introdutórios relativos ao ramo jurídico trabalhista, será realizado a seguir o estudo e a análise das fases históricas do Direito do Trabalho, iniciando pela primeira forma de organização do trabalho até as conquistas do período do constitucionalismo social.

1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: DA ESCRAVIDÃO AO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

Superada a fase mais primitiva de organização social humana, que consistia na divisão do trabalho conforme as exigências da natureza e praticamente sem hierarquia, surge como primeira forma de trabalho e divisão social, a escravidão. Uma estratificação social entre senhores e escravos.

O regime de trabalho da escravidão foi utilizado por séculos e por diversos povos, desde as primeiras civilizações. Já na antiguidade, a escravidão estava

presente na civilização greco-romana. Na civilização grega, seguindo o entendimento de Platão e Aristóteles, o trabalho tinha sentido pejorativo, não havendo o significado de realização pessoal. Assim, o trabalho duro, com características servis e que requisitavam a força física eram desempenhados pelos escravos. As atividades consideradas mais nobres eram destinadas às outras pessoas (MARTINS, 2009).

Ainda no período da antiguidade, a escravidão também esteve presente na história romana. Assim como na civilização grega, em Roma o trabalho também era visto como desonroso, sendo desempenhado pelos escravos. Uma importante característica do regime de trabalho no Império Romano foi a escravidão decorrente do aprisionamento de pessoas, mais precisamente os prisioneiros de guerra. Nas palavras de Divalte Garcia Figueira “[...] o aumento dos prisioneiros, provenientes de guerras, levou a mão de obra escravizada a se constituir na principal força de trabalho no território romano.” (FIGUEIRA, 2005, p. 56).

Séculos depois, na Idade Moderna, com as grandes navegações e descobertas de novos territórios aumentou-se a necessidade de mão de obra. Sobre a escravidão nesse período, dispõe Marcelo Moura:

Na Idade Moderna (1453-1798) a escravidão incrementou-se com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizavam os indígenas, enquanto portugueses, ingleses, franceses e holandeses, além destes, traziam escravos da África para suas colônias e territórios recém-conquistados, entre estes o Brasil. (MOURA, 2016, p. 49).

Além do exposto, a doutrina ensina que a mão de obra escrava fez parte da história brasileira, sendo amplamente utilizada nos engenhos, nas plantações de café, nas cidades, e em diversas atividades produtivas da época, até a sua abolição, em 1888, pela Lei Áurea:

A escravidão foi uma das bases da organização social e econômica do Brasil até o fim do século XIX, marcando profundamente os costumes e as atividades produtivas. Por isso, os historiadores afirmam que o Brasil formou-se como uma sociedade escravista. (ALVES; OLIVEIRA, 2016, p. 59).

No regime da escravidão, o trabalho era a condição e o sentido da vida do escravo. O trabalho era prestado de modo contínuo, por período indefinido, sendo o escravo considerado um objeto, uma propriedade de seu dono, e não um sujeito de direitos. Consequentemente, não existiam direitos trabalhistas:

Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2009, p. 4).

Em seguida, com o decorrer da história, o regime de produção escravista foi cedendo espaço a novas formas de exploração do trabalho. Sobre a transição do regime da escravidão ao período da servidão, explicam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino que “[...] A era do predomínio da escravidão foi, paulatinamente, cedendo lugar a formas intermediárias de exploração do trabalho, com a gradual pessoalização do trabalhador, até a conformação do sistema denominado servidão [...]” (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 1-2).

Logo após o regime escravista, a servidão surge como o segundo regime de trabalho adotado ao longo da história. O regime teve início na Europa, na Idade Média, e durou entre o século V ao XV, sendo caracterizada como a época do feudalismo, em que os servos prestavam serviços para os senhores feudais, numa relação de suserania e vassalagem. Sobre o funcionamento das atividades e da sociedade no período, a doutrina dispõe que a atividade econômica era predominantemente rural, em uma sociedade hierarquizada e sem perspectivas de ascensão dos servos (MOURA, 2016).

Houve uma pequena evolução, com um resguardo mínimo de direitos em relação à escravidão. Porém, ainda assim, havia diversas semelhanças entre os regimes de produção, e entre servos e escravos. Os servos já não eram mais considerados coisa, e sim sujeitos dotados de direitos. Porém não eram livres, não lhes era possibilitado ascender socialmente e estavam vinculados a terra do senhor feudal. Nesse período é superada a fase da vinculação do homem ao homem, porém passa a ocorrer a vinculação do homem à terra (LEITE, 2019).

Na época do feudalismo, os servos entregavam parte do que produziam aos senhores feudais, que em troca lhes davam proteção e o direito do uso da terra. Conforme a explicação de Martins “[...] os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal.” (MARTINS, 2009, p. 4).

O fim da Idade Média trouxe a urbanização da sociedade, que aliadas ao crescimento populacional, aumento da demanda por mercadorias e o abandono das terras por parte dos servos, impuseram o desaparecimento dos feudos e o fim do regime da servidão. A sociedade medieval, organizada sob o regime feudal, com o

aumento das atividades comerciais e das indústrias rudimentares, passou a dar lugar a uma sociedade urbana (MOURA, 2016).

Já, em um terceiro momento surgem as corporações de ofício, que tinham como características a regulação da capacidade produtiva e a formação de uma estrutura hierárquica. Além disso, trouxe uma maior liberdade aos trabalhadores, que podiam se organizar em corporações, com estatuto próprio e normas para regulação do trabalho. A liberdade, porém, ainda não era plena, pois:

Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador (se comparado ao servo). Tal liberdade, entretanto, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 2).

Outrossim, no referido período, havia a divisão dos trabalhadores em três classes: mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas em que se prestavam os serviços. Os companheiros eram os trabalhadores livres que recebiam salário dos mestres pelos serviços prestados nas oficinas. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres as práticas e os ensinamentos para o exercício de um ofício. A relação das corporações com os trabalhadores era autoritária, se destinando mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Apesar de o regime das corporações de ofício conceder um pouco mais de liberdade ao trabalhador, as condições de trabalho ainda não eram dignas. As jornadas eram demasiadamente extensas, chegando a 18 horas por dia. Os aprendizes já trabalhavam a partir dos 12 anos, sob a responsabilidade do mestre, que poderia inclusive impor-lhes castigos corporais. Após o surgimento do lampião a gás, em 1792, algumas indústrias passaram a trabalhar no período noturno (MARTINS, 2009).

Os ideais da Revolução Francesa, como a liberdade individual do homem, cerne do liberalismo que foi base da Revolução, aliados a questões comerciais, impuseram o fim das corporações de ofício:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas de extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. (MARTINS, 2009, p. 5).

Numa fase histórica seguinte, com o declínio das corporações de ofício, inicia-se a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, na Inglaterra. Com a sociedade industrial, o direito do trabalho começa a se desenvolver. O trabalho passa a ser livre e subordinado, ou seja, não há mais a sujeição pessoal do prestador de serviço, apenas a subordinação, que se refere exclusivamente ao poder de direção do empregador sobre o modo de realização do serviço (DELGADO, 2017).

A industrialização muda radicalmente o paradigma laboral. A relação de trabalho passa a ser uma relação empregatícia. O contrato de trabalho tem seu desenvolvimento no período, assim como o pagamento de salário, surgindo a figura do trabalhador assalariado. Nesse momento, o trabalho é efetivamente transformado em emprego:

A revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2009, p. 5).

Diante disso, o aparecimento das máquinas é outro fator importante do período. O domínio da eletricidade e dos motores a combustão contribuíram para a industrialização das cidades. A máquina a vapor e sua utilização para a produção em grande escala alterou significativamente o processo de produção. Em razão disso, a força de trabalho humana passou a ser substituída pelo trabalho mecanizado. Pedro Paulo Teixeira Manus (2015) explica que com as mudanças, o trabalho passou a ser exercido em função e no ritmo determinado pela própria máquina, mais acelerado e em enormes concentrações de trabalhadores, não mais importando a sua capacidade ou habilidade pessoal para o desempenho das atividades, bastando apenas que estivesse apto para operar as máquinas.

Com a mecanização do trabalho, o patrão detinha os meios de produção e o poder de direção da prestação de serviços. Assim, caracterizava-se a evidente desigualdade entre as partes da relação de emprego, resultando na exploração sem limites por parte dos empregadores:

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina, de que já falamos, e a superexploração desses mesmos trabalhadores pelos patrões, sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para esses graves problemas. (MANUS, 2015, p. 8).

Dessa forma, é de se registrar que as condições de trabalho no período eram precárias. Os trabalhadores faziam jornadas de trabalho excessivas, que podiam ser de até 16 horas por dia, trabalhavam em locais insalubres, com pouca iluminação e ventilação. Tais condições traziam diversos problemas aos operários, como doenças respiratórias, problemas musculares e graves acidentes de trabalho, que aconteciam pela combinação da ampliação da produção e da alta demanda de serviço, aliadas ao cansaço do trabalhador (MANUS, 2015).

Sobre as precárias condições de trabalho, a doutrina afirma também que:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. (MARTINS, 2009, p. 6).

As novas formas de produção, oriundas da Revolução Industrial, causaram impactos sociais que motivaram a revolta e o descontentamento da classe operária. A substituição da mão de obra humana pelas máquinas causava desemprego, acidentes de trabalho e uma profunda crise no trabalho da época. Em consequência, os trabalhadores organizavam-se para destruir as máquinas. O pagamento de salário, dando nascimento a uma causa jurídica, fez com que os trabalhadores passassem a se reunir e se associar para reivindicarem melhores condições de trabalho, diminuição da jornada, ambientes menos insalubres, o fim da exploração excessiva de menores e mulheres, e melhorias salariais (MARTINS, 2009).

Nesse contexto, em que os abusos vinham sendo cometidos por parte da burguesia, que eram os empregadores, e as crescentes revoltas e lutas por direitos por parte dos operários, surge a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho:

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens. (MARTINS, 2009, p. 6).

O Liberalismo da época não tolerava a intervenção estatal na economia, porém a necessidade do intervencionismo se justificava pela pressão por maior

proteção ao trabalhador e melhores condições de trabalho. Neste momento, o Estado, até então liberal, se torna regulador das relações de trabalho:

Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista. Naquele, o capitalista podia impor livremente, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 50).

Nesse aspecto, a partir da intervenção do Estado nas relações trabalhistas, o trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente, surgindo o direito do trabalho. Ressalta-se que o surgimento do direito trabalhista é obra dos operários, que por meio de suas revoltas e associações deram o impulso para o seu aparecimento. Elson Gottschalk e Orlando Gomes explicam que a conquista de direitos não se deu por benevolência do Estado ou da classe patronal, e sim por reivindicações dos próprios trabalhadores: “[...] A ação direta do proletariado no quadro das condições adversas que lhe criou a primeira Revolução Industrial foi, pois, o fator principal para a formação histórica do Direito do Trabalho.” (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 3).

Entre as primeiras legislações trabalhistas é de se destacar a Lei de Peel, na Inglaterra, de 1802, que disciplinou o trabalho dos aprendizes nos moinhos, as leis de 1819 que restringiam a idade para o trabalho em fábricas e as leis de 1833 que regulamentavam a inspeção nas oficinas. Destacam-se, ainda, as leis sociais de Bismarck, na Alemanha em 1833, que originaram um código de seguridade social, e a proibição do trabalho de crianças em usinas, em 1841, na França (MOURA, 2016).

Em resumo, as primeiras leis trabalhistas tiveram como objetivo proibir o trabalho em certas condições, restringir o tempo diário de trabalho e garantir mais proteção aos menores e as mulheres. Quanto à forma, as primeiras legislações foram ordinárias e, depois, constitucionais. A partir da inclusão de leis trabalhistas nas Constituições, temos o período do Constitucionalismo Social (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Após o fim da Primeira Guerra Mundial, aparecem as primeiras constituições de cunho social, que disciplinavam questões relativas a normas de interesse social e a garantia de certos direitos fundamentais, entre eles os direitos trabalhistas:

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2009, p. 8).

Do exposto, merece referência a Constituição Mexicana, de 1917, a qual foi a primeira a legislar sobre o tema e representa o surgimento do Constitucionalismo Social. A referida norma estabeleceu avanços e conquistas para os trabalhadores, destacando-se a proibição do trabalho de menores de 12 anos, o estabelecimento da jornada de 8 horas diárias e de um salário mínimo, a proteção à maternidade, o descanso semanal, o direito de sindicalização e de greve, o seguro social e proteção contra acidentes de trabalho (MARTINS, 2009).

Na mesma linha, a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, considerada a base das democracias sociais, disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas, estabeleceu o direito a um sistema de seguros sociais e possibilitou a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho. Além disso, criou um direito unitário do trabalho, possibilitando a colaboração dos empregados com os empregadores para fixar os salários e demais condições de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Conforme a explicação dos autores citados acima, diante desse cenário de importante atuação estatal e concretização de direitos e conquistas dos trabalhadores, os modelos do constitucionalismo social, caracterizados pela efetivação de direitos sociais e fundamentais, serviram como inspiração para outros documentos constitucionais da época.

Outro importante avanço no desenvolvimento do trabalho foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), prevista pelo Tratado de Versalhes, de 1919. A OIT surgiu com o intuito de estabelecer diretrizes ao trabalho e promover a justiça social de forma mais ampla, em âmbito internacional. Sobre a atuação da OIT, “[...] iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.” (MARTINS, 2009, p. 8).

Ainda no cenário internacional, merece destaque a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. A Declaração representou importantes direitos aos

trabalhadores, como o direito ao repouso e ao lazer, a limitação razoável do trabalho e a concessão de férias remuneradas (MARTINS, 2009).

Realizado o estudo dos regimes de trabalho no decorrer da história, bem como da construção e evolução do Direito do Trabalho, será analisada, a seguir, a história do direito trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DE 1888 AOS TEMPOS ATUAIS

O Direito do Trabalho no Brasil desenvolve-se, especialmente, a partir da abolição da escravatura, em 1888, e da Proclamação da República, em 1889. No período anterior a isto, pode-se apontar como acontecimento relevante a primeira Constituição do país, de 1824, outorgada no regime da monarquia e fortemente influenciada pelos ideais do liberalismo. A Constituição de 1824 não tratou de qualquer direito social ou trabalhista, porém limitou a Lei Chapellier, de 1791, e proibiu as corporações de ofício (MOURA 2016).

Para realizar o estudo do direito do trabalho no Brasil, é preciso entender, inicialmente, as características do país em seu processo de construção histórica. O Brasil é um país de formação colonial, essencialmente agrícola e economicamente construído em torno da relação escravista de trabalho (DELGADO, 2017).

Nesse contexto, apenas após a consolidação das premissas mínimas para a caracterização da relação de emprego, que são o trabalho juridicamente livre e subordinado, se pode iniciar a pesquisa sobre esse ramo jurídico. De acordo com a doutrina “[...] apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.” (DELGADO, 2017, p. 114).

No Brasil, o direito trabalhista passou por fatores externos e internos que influíram na sua formação. Dentre as influências externas, têm-se as transformações que ocorreram na Europa, a elaboração de leis trabalhistas em diversos países, e o compromisso firmado pelo país em âmbito internacional, ao ingressar na OIT, em que se propôs a elaborar e observar normas trabalhistas. Internamente, teve como influência o movimento operário, a elevação do número de fábricas e de operários, efeito da Primeira Guerra Mundial, a política trabalhista de Getúlio Vargas e mais recentemente, a Constituição Federal de 1988 (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

O primeiro momento do desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil se deu entre 1888 a 1930, ou seja, da abolição da escravidão até o início da era Vargas. Referido período, nos dizeres da doutrina, pode ser chamado de fase de manifestações iniciais ou esparsas. Os movimentos operários ainda eram frágeis, com pouca capacidade de organização. A relação de emprego verificava-se, de modo expressivo, apenas nas maiores concentrações populacionais, como no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo, e nos locais de crescente industrialização. Na questão política, o Estado brasileiro, ainda sob influência de uma concepção liberal clássica, pouco intervia no mercado de trabalho, inexistindo uma atuação estatal direcionada a questão social (DELGADO, 2017).

Neste período, de manifestações iniciais ou esparsas, surgem as primeiras leis trabalhistas, em fins de 1800 e início de 1900. O Decreto 1.313, de 1891, regulou o trabalho de crianças e adolescentes, abordando temas como o trabalho noturno e a jornada de trabalho, limitando a 7 horas diárias para os menores. A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação. A organização coletiva de trabalhadores rurais e urbanos também é regulada, por meio dos Decretos Legislativos de 1903 e 1907. Em 1923 é aprovada a Lei Elói Chaves, que versou sobre a seguridade social, com a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões. Por fim, ainda houve a primeira legislação referente a concessão de férias, aprovada pela Lei 4.982 de 1925 (MOURA, 2016).

A partir de 1930, o Brasil passa por uma drástica mudança do ponto de vista político, que reflete diretamente nos direitos trabalhistas. A Revolução de 1930 coloca Getúlio Vargas na Presidência da República. Nesse período, diante da política trabalhista adotada pelo governo, o Direito do Trabalho se desenvolve, com a criação de diversas legislações referentes ao tema (MANUS, 2015).

Com a nova política adotada, deixa de prevalecer o liberalismo estatal nas relações de trabalho:

A Revolução de 1930 leva ao poder Getúlio Vargas, quebrando a tradição dos governos liberais havidos até então. A partir daí inúmeras são as leis editadas que se referem à questão trabalhista, tanto em nível do direito individual do trabalho, quanto no nível do direito coletivo do trabalho. (MANUS, 2015, p. 12).

De acordo com Delgado (2017), a era Vargas pode ser definida como o segundo período do desenvolvimento do Direito do Trabalho na história brasileira, sendo a fase da sua institucionalização:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988. (DELGADO, 2017, p. 118).

Já, no primeiro ano, em 23 de novembro de 1930, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em uma das primeiras ações do governo de Vargas. O órgão surgiu com o intuito de fiscalizar o trabalho e instituir políticas e diretrizes para as relações trabalhistas. A partir da sua criação, o novo ministério passou a expedir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres e salário mínimo (MARTINS, 2009).

No ano de 1934 é promulgada a primeira carta constitucional do período getulista. A Constituição Federal de 1934, influenciada pelo constitucionalismo social, é a primeira a tratar dos direitos trabalhistas de forma mais específica, estabelecendo importantes direitos para os trabalhadores:

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1º do art. 121). (MARTINS, 2009, p. 10).

Com a imposição da ditadura do Estado Novo, período que se inicia em 1937, é outorgada uma nova constituição. A Constituição de 1937 intensificou ainda mais o intervencionismo do Estado, incorporando ao sistema jurídico brasileiro o corporativismo italiano da época. De acordo com Martins “era uma constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na *Carta del Lavoro*, de 1927, e na Constituição polonesa.” (MARTINS, 2009, p. 10).

Marcada por características intervencionistas, a Carta Constitucional trouxe como novidades a instituição do sindicato único e a criação do imposto sindical:

A Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, foi notoriamente intervencionista, com forte presença do Estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único, criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, vedou o direito de greve etc. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 5).

Considerado o contexto cronológico, tem-se que após a Constituição de 1937, foram criadas novas legislações, dando seguimento à política trabalhista do período. Entre 1939, 1940 e 1942 foram criados novos decretos para regulação da associação e enquadramento sindical e do imposto sindical. Logo em seguida, surge a principal legislação relativa a direitos trabalhistas no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entra em vigor em 10 de novembro de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/1943, com o intuito de reunir os temas de direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho (MOURA, 2016).

A aprovação da CLT trouxe poucas inovações legislativas, que não surtiram grande impacto. A sua criação teve como verdadeiro objetivo reunir as normas esparsas sobre assuntos trabalhistas, consolidando-as. Todo o modelo estruturado reuniu-se em um único diploma normativo:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. (MARTINS, 2009, p 10).

A função da CLT, de reunir e consolidar as normas trabalhistas, se apresenta de forma clara no seu primeiro artigo, que define a sua função de estatuir as normas que regulam as relações de trabalho. De maneira geral, sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, define Carlos Henrique Bezerra Leite que “[...] é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal.” (LEITE, 2019, p. 38).

Outro acontecimento importante para o Direito do Trabalho no Brasil ocorreu com a criação da Justiça do Trabalho. O Decreto-Lei nº 1237, de 1939, promoveu a sua instituição e estruturação formal. Contudo, não se concretizou imediatamente. Foi somente em 1941 que a Justiça do Trabalho entrou em efetivo funcionamento.

No primeiro momento, o novo órgão encontrava-se no âmbito do Poder Executivo. Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.777, estruturou o processo de incorporação ao sistema judiciário, momento em que a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do Poder Judiciário (DELGADO; DELGADO, 2011).

Com o final da ditadura getulista em 1945, o país tem novamente um período democrático, até o ano de 1964. Nesse período, é promulgada a Constituição de 1946, que é considerada uma norma democrática e liberal. Em relação ao direito do trabalho, trouxe avanços como o repouso semanal remunerado, o direito de greve e a estabilidade. Também nesse período, em legislações esparsas, foram instituídos o 13º salário e o salário-família (MARTINS, 2009).

A evolução trabalhista e social persiste até o golpe militar, no ano de 1964. A Constituição de 1967, apesar de manter os direitos trabalhistas estabelecidos nas constituições anteriores, não trouxe novos avanços. A doutrina explica que o regime militar foi um duro período para a classe trabalhadora, de violenta repressão, em que o Estado passou a intervir em sindicatos e controlar de forma rígida suas atuações:

Esta fase, que se caracterizou pelo arrocho salarial, pelas prisões de trabalhadores, de líderes sindicais e até pela morte de dirigentes do movimento sindical brasileiro, só começou a se alterar efetivamente no final dos anos setenta, com o recrudescimento dos movimentos grevistas e a criação de entidades sindicais em nível nacional, como a Conclat¹ e a CUT², revigorando a atuação sindical no país, como forma de defesa dos interesses dos trabalhadores brasileiros, e dando início a um novo período de solução de conflitos do trabalho, pela negociação direta a que hoje assistimos. (MANUS, 2015, p. 12).

Com a redemocratização do país, é promulgada a atual constituição e o direito trabalhista brasileiro volta a evoluir. Sobre a promulgação da Constituição Federal de 1988, a doutrina afirma que “[...] foi o fato culminante de um processo de redemocratização do país, depois de um longo período de obscurantismo político, com reflexos na cultura, na economia e nas relações sociais, em especial quanto às organizações de trabalhadores.” (MOURA, 2016, p. 71).

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 representou um importante avanço para os trabalhadores brasileiros. O trabalho passou a ser reconhecido como um direito social. O artigo 7º da Carta Magna trouxe um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Assegurou-se a liberdade associativa e sindical,

¹ Coordenação Nacional da Classe da Trabalhadora

² Central Única dos Trabalhadores

sendo vedado ao Poder Público intervir na organização dos sindicatos, garantindo assim sua autonomia. Ainda, foram fixados incentivos importantes para a negociação coletiva de trabalho (DELGADO, 2017).

Os direitos trabalhistas, na atual Constituição, são tratados de forma ampla, especialmente entre os arts. 7º ao 11. Sobre a sua importância para o Direito do Trabalho, a doutrina aponta que “[...] é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.” (LEITE, 2019, p. 40).

Apesar dos inegáveis avanços sociais, trabalhistas e civilizatórios obtidos com a Constituição de 1988, a efetiva concretização do que foi conquistado, no âmbito do Direito do Trabalho, não teve o processo esperado. No início dos anos 90, logo após a promulgação do novo texto constitucional, o país opta por uma vertente ideológica que busca diminuir a intervenção estatal, na economia e na sociedade, refletindo na seara do direito trabalhista. Buscaram-se instrumentos para a desconstrução e flexibilização das regras jurídicas conquistadas ao longo dos anos (DELGADO, 2017).

Felizmente, o Direito do Trabalho superou a sua crise de afirmação, e consolidou-se na economia e no ordenamento jurídico brasileiro. Especialmente a partir do início do séc. XXI, o direito trabalhista se generalizou pelo país, com o incremento de milhões de trabalhadores regidos por suas regras e princípios:

No ápice desse período (2013), foram mais de 49 milhões de trabalhadores integrados ao império do Direito do Trabalho no Brasil, fenômeno que volta a consolidar o processo de cidadania institucionalizada que tem caracterizado – com períodos de regressão, naturalmente – a história brasileira desde 1930. (DELGADO, 2017, p. 142).

Hoje, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho está efetivamente consolidado na realidade brasileira. Apesar disso, a tendência atual é novamente pautada pela flexibilização das leis trabalhistas. O mundo globalizado, marcado pelas disputas empresariais em âmbito internacional, a busca pelo máximo lucro e produtividade e o intenso trânsito comercial de capitais, bens e serviços dificultam a aplicação de toda a legislação trabalhista até então construída. Nesse contexto, os direitos trabalhistas e a proteção ao trabalhador voltam a ser relativizados:

Em face dessa realidade, a ideia de um Direito do Trabalho de cunho paternalista, fortemente intervencionista, impregnado de normas impositivas e indisponíveis, que caracterizou os três primeiros quartéis do século XX, vem cedendo espaço, cada vez mais, à denominada flexibilização dos

contratos de trabalho. Reduz-se gradualmente o papel da lei e prestigia-se a livre negociação entre as partes envolvidas. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 7).

Nesse contexto de fragilização, nasce a proposta da Reforma Trabalhista. A Lei 13.467/2017 trouxe impactantes mudanças na operacionalização do direito trabalhista no Brasil. Com o intuito de modernizar as relações de trabalho, segue as tendências de flexibilização, em desacordo com os princípios e objetivos do Direito do Trabalho.

É inegável que a atividade econômica deve ser viável, assim como pode ser admitida a modernização da legislação. Porém, observa-se que a construção dos direitos trabalhistas representa um grande avanço civilizatório, construído ao longo de séculos, que resultam em um maior equilíbrio nas relações de emprego. A defesa aos direitos trabalhistas é fundamental para a construção de uma sociedade justa, menos desigual e mais desenvolvida. Não se pode admitir o retrocesso social.

Após a análise da história do Direito do Trabalho no país e no contexto global, encerra-se o presente capítulo. A seguir, será realizado o estudo do tema da insalubridade e da negociação coletiva de trabalho, pautados pela Reforma Trabalhista, que valorizou as convenções e acordos coletivos, e possibilita até mesmo a prevalência do negociado sobre o legislado, o que ocorre com o enquadramento do grau de insalubridade.

2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

Para melhor compreensão das alterações impostas pela reforma trabalhista, com o advento do art. 611-A, inc. XII, na Consolidação das Leis do Trabalho, que permite a alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva, é fundamental a análise dos aspectos gerais de dois importantes tópicos: adicional de insalubridade e negociação coletiva de trabalho. É ao que se propõe o presente capítulo.

Em um primeiro momento, no tópico a seguir, serão definidas as características gerais do adicional de insalubridade, como o seu conceito legal e doutrinário, a caracterização do recebimento do adicional, o enquadramento das atividades insalubres pela NR 15, a base de cálculo para o adicional, as formas de eliminação do agente insalubre e as súmulas que versam sobre o tema.

2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: FUNDAMENTOS E CARACTERÍSTICAS GERAIS

Inicialmente, é importante definir o conceito de adicional. No âmbito laboral, trata-se de um acréscimo salarial compulsório devido ao trabalhador que enfrenta uma particularidade no exercício de sua função, que pode ser a insalubridade, periculosidade, hora extra, trabalho noturno, entre outras. De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2009) o adicional tem a finalidade de indenizar a nocividade causada pela situação a que o trabalhador é exposto, e possui natureza salarial.

Os adicionais são definidos por Delgado (2017) como uma parcela salarial paga aos trabalhadores que enfrentam circunstâncias mais gravosas para o exercício de sua função. O autor assim os conceitua:

Os adicionais correspondem a parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este encontrar-se, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, nitidamente contraprestativa: paga-se um *plus* em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. (DELGADO, 2017, p. 858).

O termo insalubre também deve ser definido para compreensão do tema. Na visão da doutrina, insalubre é a definição para aquilo que é prejudicial à saúde, que provoca doenças. Na seara do trabalho, é aquilo que pode causar danos à saúde do trabalhador em razão da sua atividade profissional. Na explicação de Corrêa e Saliba “[...] A palavra insalubre vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença; insalubridade, por sua vez, é a qualidade de insalubre.” (CORRÊA, SALIBA, 2019, p. 11).

Diante da definição dos autores acima citados, a insalubridade laboral se caracteriza como uma condição a que é exposta o trabalhador, no exercício da sua função, que o diferencia dos trabalhadores comuns, que atuam sem estar expostos a agentes insalubres. Essa condição atípica lhe confere o direito ao recebimento de um adicional. Assim, a legislação criou uma forma de compensar o trabalhador em razão das condições a que é submetido, que podem ser prejudiciais a sua saúde.

A insalubridade é tema relativo à saúde do trabalhador. A saúde e a segurança são direitos sociais fundamentais destinados a todos os indivíduos, direitos estes que devem ser resguardados pela atuação estatal. Nesse contexto, incluem-se as relações de trabalho.

No âmbito trabalhista, a Convenção 187 da OIT promove a segurança e a saúde no trabalho, buscando proteger os trabalhadores estabelecendo um patamar mínimo de proteção laboral. O capítulo V da CLT destina-se a tratar especificamente da segurança e da medicina no trabalho. Sobre o assunto a doutrina aponta que:

Os arts. 154 a 201 da CLT tiveram nova redação determinada pela Lei nº 6.514, de 22-12-77, passando a tratar da segurança e da medicina do trabalho e não de higiene e segurança no trabalho. A Portaria nº 3.214, de 8-6-78, declarou as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador. (MARTINS, 2009, p. 629).

Diante dos argumentos da citação supra é necessário mencionar que o tema da medicina e da segurança passou a receber grande atenção da legislação trabalhista brasileira. Estabelece o art. 160 da CLT que “[...] nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.” (BRASIL, 1977). Ainda, o local de trabalho poderá até mesmo ser interditado ou embargado, quando as condições não estiverem de acordo com as exigências estabelecidas em lei.

O adicional de insalubridade está inserido na Seção XIII do capítulo V da CLT, que dispõe sobre as atividades insalubres ou perigosas. A insalubridade no âmbito laboral pode ser definida como as atividades ou operações que exponham os trabalhadores a situações que o coloquem em risco ou em exposição a agentes nocivos à saúde, nos termos do art. 189 da Consolidação:

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. (BRASIL, 1977).

O direito ao adicional de insalubridade também está previsto no art. 7º, inc. XXIII, da Constituição Federal, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais que prestarem atividades insalubres:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]. (BRASIL, 1988).

Sobre a temática, a doutrina aponta que o adicional é devido nas situações em que houver condições adversas de trabalho, que podem ser nocivas a saúde do empregado. Por sua vez, Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua o adicional de insalubridade da seguinte forma:

O adicional de insalubridade, previsto no art. 189 da CLT, é parcela salarial destinada a compensar o trabalho realizado em condições sujeitas a agressões de agentes físicos (como o ruído excessivo), químicos (composto de carbono) ou biológicos (doenças encontradas nos hospitais) nocivos à saúde do empregado. (LEITE, 2019, p. 495).

Diante da definição doutrinária sobre a temática, deve-se ressaltar ainda que o Ministério do Trabalho, por meio da Norma Regulamentadora 15, que em seus 14 anexos regulamentam as atividades e operações insalubres, define quais serão as atividades consideradas insalubres, os critérios de caracterização da insalubridade, os agentes nocivos, os limites de tolerância e o tempo máximo de exposição do trabalhador aos agentes insalubres:

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização

da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes [...]. (BRASIL, 1977).

Incumbe também ao Ministério do Trabalho estipular o grau de insalubridade da atividade exercida pelo trabalhador, que poderá ser de grau máximo, médio ou mínimo, que corresponde, respectivamente, ao adicional de 40, 20 e 10% do salário mínimo. Sobre os percentuais a doutrina ensina que:

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% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (art. 192 CLT). (MOURA, 2016, p. 578).

Conforme se verifica na citação supra, além do Ministério do Trabalho, a CLT também dispõe sobre percepção do adicional, estabelecendo no seu art. 192 a porcentagem referente aos graus máximo, médio e mínimo:

Art. 192. 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% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1977).

Quanto a classificação do grau de insalubridade, Corrêa e Saliba (2019) explicam que para a sua definição, deve ser considerado o tipo de agente insalubre que está exposto o empregado, sendo irrelevante o tempo de exposição e a intensidade do agente:

O grau de insalubridade depende do tipo de agente insalubre a que o empregado está exposto. Por exemplo, o agente ruído gera adicional em grau médio, enquanto a poeira, em grau máximo. Outro aspecto importante a ser considerado é o fato de o grau não variar de acordo com a intensidade do agente, isto é, uma concentração de poeira dez vezes superior ao limite gera o mesmo grau de insalubridade que uma concentração duas vezes superior ao limite de tolerância. (CORRÊA; SALIBA, 2019, p. 17).

Insta salientar que, nos termos do subitem 15.3 da NR 15³, não é possível a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade. Havendo a incidência de

³ NR 15: 15.3: No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

mais de um fator de insalubridade, deverá ser considerado apenas o classificado com grau mais elevado, para fins de acréscimo salarial.

A não cumulatividade dos adicionais é tema de debate por parte da doutrina. Apesar de estar previsto na norma regulamentadora, existem entendimentos diversos. Nesse viés, tem-se que “[...] Se o adicional visa indenizar a nocividade do trabalho executado pelo empregado, se as nocividades são múltiplas, os adicionais também deveriam ser.” (CASSAR, 2009, p. 668).

Para a caracterização da atividade como insalubre, além de estar expressamente prevista na NR 15 também é necessário a realização de perícia no ambiente de trabalho, conforme previsto no art. 195 da CLT. O entendimento é consolidado pela Súmula 448 do TST, que menciona que a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial não é suficiente para a caracterização do recebimento do adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial do Ministério do Trabalho.

Portanto, para a caracterização do recebimento do adicional de insalubridade são necessários dois requisitos: a previsão da atividade como insalubre pelo Ministério do Trabalho e a perícia especializada no local de trabalho:

Frise-se, ainda uma vez, que a constatação de tais condições agressivas, tanto insalubres quanto perigosas, há de ser feita por técnico habilitado em Medicina do Trabalho, quer por iniciativa das partes quer por determinação judicial, se existir dissídio a respeito, como determina o art. 195 da CLT. (MANUS, 2015, p. 147).

Além da previsão legal e do entendimento do TST, há também a interpretação do STF nesse sentido, que consolidou o entendimento com a edição da súmula 460:

Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. (BRASIL, 1964).

Ressalta-se, ainda, que para o pagamento do adicional, é necessário que o trabalhador esteja exposto acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, conforme explica a doutrina ao “[...] Dizer que a atividade está enquadrada na NR 15 do MTE, como insalubre, também não é suficiente para a caracterização da insalubridade. É preciso que o empregado trabalhe além dos

limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho.” (MOURA, 2016, p. 572).

Conforme já citado, o adicional de insalubridade tem como base de cálculo o salário mínimo regional, nos termos do art. 192 da CLT. Ocorre que a o inciso IV do art. 7^a da Constituição Federal veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. O conflito legal faz com que o tema seja debatido tanto na doutrina quanto nos tribunais.

Inclusive, pela relevância do assunto é de se destacar que a publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal alterou a Súmula 228 do TST. Com a nova redação, houve a alteração da base de cálculo do adicional de insalubridade:

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n. 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. (BRASIL, 2008).

Contudo, a referida súmula do TST foi suspensa por determinação do STF. No julgamento da Reclamação n. 2666/DF, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria, a Corte entendeu pela suspensão da Súmula 228 do TST na parte em definia o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade. Assim, a jurisprudência continua aplicando o art. 192 da CLT, sendo o adicional calculado sobre o salário mínimo.

Inclusive, é de se destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região consolidou o seu entendimento sobre o tema com a Súmula 62:

A base de cálculo do adicional de insalubridade permanece sendo o salário mínimo enquanto não sobrevier lei dispondo de forma diversa, salvo disposição contratual ou normativa prevendo base de cálculo mais benéfica ao trabalhador. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Sobre o conflito normativo e a decisão da Suprema Corte, explica Cassar (2009) que o STF, com a Súmula Vinculante nº 4, defende que a vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo não está de acordo com a Constituição Federal, pois contraria o disposto no art. 7, inc. IV da Carta Constitucional. Porém, não admite que o Poder Judiciário adote outro critério até que a incompatibilidade seja suprida por outra lei ou norma coletiva, pois estaria atuando como legislador positivo:

[...] a Suprema Corte tem defendido que a vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo ofende a Constituição da República e que não é possível o aproveitamento da norma, uma vez que contraria a literalidade do art. 7º, inc. IV da CRFB. Todavia, não admite que outro critério seja adotado pelo Judiciário. Sob este argumento, defende a aplicação temporária do art. 192 da CLT até que a lei altere a CLT para definir outro parâmetro para o cálculo do adicional de insalubridade (efeito modular futuro). (CASSAR, 2009, p. 666).

Mencionado isso, de acordo com Martins (2009), outra importante característica do adicional de insalubridade é de que, com exceção do descanso semanal remunerado, o mesmo integra a remuneração do trabalhador para o cálculo de todas as outras verbas, como férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS, bem como para todos os efeitos legais. O entendimento é consolidado pelo TST na Súmula 139: “Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.” (BRASIL, 2005).

Outro ponto a ser destacado sobre o tema é a neutralização do agente insalubre. Com o agente neutralizado, é possível extinguir o pagamento do adicional de insalubridade, sendo essa a finalidade da legislação referente ao tema. Mesmo havendo a previsão legal que estabelece as formas de pagamento para o trabalho em condições insalubres, o ideal é que elas não existissem, para que não houvesse nenhum risco a saúde do trabalhador. Para Martins, o correto seria o empregador “[...] eliminar a insalubridade no local de trabalho ou o empregado não estar sujeito a trabalhar em locais insalubres [...]” (MARTINS, 2011, p. 240). Destaca o autor que o pagamento do adicional não traz soluções ao problema relativo à saúde do trabalhador.

Assim, sendo a saúde e a segurança a prioridade, pode-se afirmar que o objetivo do pagamento do adicional de insalubridade não é o aumento da renda do trabalhador, e sim defender o mesmo dos agentes insalubres, servindo como uma forma de desestimular o trabalho nessas condições. Para a doutrina “[...] a intenção do direito nacional é promover a eliminação ou, não sendo possível, a redução dos efeitos dos agentes insalubres.” (MOURA, 2016, p. 577).

Considerando que a saúde é um direito fundamental do indivíduo, o ideal é que o trabalhador não execute suas funções em local insalubre ou que possa lhe pôr em risco. O empregador deve buscar a neutralização do agente insalubre, proporcionando um ambiente seguro e íntegro para o desempenho das atividades. Nesse sentido, explica Antônio Nunes Barbosa Filho:

[...] devemos entender que um ambiente de trabalho íntegro não pode apresentar oportunidades de danos à saúde ou à segurança do trabalhador. Ou seja, um ambiente íntegro deve ao mesmo tempo ser salubre e não oferecer perigo ao trabalhador. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 15).

A eliminação ou neutralização da insalubridade ocorre com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou com a utilização de equipamentos individuais de proteção pelo trabalhador, para que ocorra a diminuição da intensidade do agente agressivo. Tais orientações constam no art. 191 da CLT⁴.

Já, conforme explicação de Corrêa e Saliba (2019), as medidas para conservação do ambiente de trabalho são aquelas destinadas a eliminar o agente insalubre em sua fonte e trajetória, apresentado como exemplo a instalação de um sistema de exaustão sobre um ambiente em que há grande geração de poeira. Quando o controle no ambiente não for possível ou se mostrar insuficiente, é necessário utilizar o controle individual. Uma forma de controle individual é o uso de EPIs, devendo este diminuir a intensidade do agente a limites de tolerância.

Sobre o uso de EPIs, ressalta-se que o fornecimento do mesmo para a prática das atividades laborais é obrigatória por parte do empregador. Além disso, o simples fornecimento do equipamento não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, incumbindo a este fiscalizar e exigir o uso por parte do empregado. Sobre o tema, súmula 289 do TST:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, 2003).

Conforme já citado, o objetivo dos dispositivos celetistas, ao estipular o pagamento do adicional de insalubridade, é desestimular o trabalho nestas condições, visando a saúde e segurança no trabalho, e não o aumento de renda do trabalhador. Determina o art. 194 da CLT que sendo eliminado o risco à saúde ou a

⁴ Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

integridade física do trabalhador, cessará o direito ao adicional de insalubridade. Sobre referido artigo a doutrina aponta:

É expresso o art. 194 da CLT no sentido de que o adicional de insalubridade ou periculosidade cessará com a eliminação do risco à saúde ou integridade física. Logo cessada a causa, deixa de existir o direito ao pagamento do adicional, não se incorporando ao salário. (MARTINS, 2011, p. 241).

Tornando-se o ambiente salubre e seguro, seja por meio das medidas de conservação do ambiente ou pela proteção individual, não será necessário o pagamento do adicional.

Na sequência, o próximo subtítulo se propõe ao estudo da negociação coletiva de trabalho, que com o advento do art. 611-A, inc. XII, da CLT, passou a ter afinidade com o tema da insalubridade.

2.2 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Com o advento da Lei 13.467/2017, a negociação coletiva de trabalho passou a ser um meio ainda mais valorado para a solução de conflitos de natureza trabalhista, em alguns casos até havendo prevalência do negociado sobre o legislado. Em razão disso, o presente subtítulo se propõe a analisar a negociação coletiva, apresentando suas características, funções e importância, analisando ainda as consequências da Reforma Trabalhista para a matéria.

Inicialmente, é importante definir o segmento justtrabalhista do Direito Coletivo do Trabalho, segmento na qual se destacam as negociações coletivas. Enquanto o Direito Individual do Trabalho dispõe sobre temas relativos à regulação do contrato de emprego, que fixa os direitos e obrigações das partes envolvidas, o Direito Coletivo dispõe sobre as relações inerentes à autonomia privada coletiva, ou seja, entre organizações coletivas de empregados e empregadores, e temáticas que disciplinam relações mais amplas, que ultrapassam a seara individual. Nas palavras de Delgado (2014), o Direito Coletivo do Trabalho é definido como:

[...] o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2014, p. 21).

Também denominado por parte da doutrina como “Direito Sindical”, este ramo jurtrabalhista tem como conteúdo as relações coletivas entre empregados e empregadores. O ramo tem a função de atuar na solução dos conflitos coletivos no âmbito das relações laborais, e possui grande importância, considerando que todas as conquistas da classe trabalhadora no decorrer da história se deram com a formação de um ser coletivo, que unido consegue mais força e eficiência para se contrapor e reivindicar direitos aos empregadores.

Dentro da seara do Direito Coletivo do Trabalho, e para melhor compreensão da negociação coletiva, é fundamental o entendimento e a conceituação das organizações sindicais. Os sindicatos são entidades associativas de empregados ou empregadores que buscam a defesa de seus respectivos interesses. A doutrina o conceitua como “[...] a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria.” (MARTINS, 2009, p. 703).

A Constituição Federal determina que é livre a associação profissional ou sindical, com a ressalva de que é vedada a criação de mais de uma organização sindical representativa de determinada categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, o que é definido como modelo de unicidade sindical. A CLT, no art. 511, define o sindicato como:

[...] associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1946).

Nessa perspectiva, os sindicatos são entidades de grande importância para a negociação coletiva e para a resolução dos conflitos coletivos de trabalho. Sobre a função negocial das entidades sindicais, Marcelo Chaim Chohfi e Thiago Chohfi explicam que “[...] negociar visando a formular acordos ou convenções coletivas de trabalho é função típica e inafastável de qualquer sindicato, prevendo o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal a vedação da recusa negocial pelas entidades de classe.” (CHOHFI; CHOHFI, 2011, p. 26).

Os conflitos coletivos trabalhistas podem ser de caráter jurídico ou econômico, e caracterizam-se pela divergência entre as partes da relação de trabalho. A negociação coletiva é o meio pelo qual se busca a solução das

divergências, atuando como uma modalidade autocompositiva de resolução dos conflitos:

A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificatório, que é diploma coletivo negociado. Trata-se, pois, da negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2014, p. 34).

Quanto a sua conceituação, pode-se definir a negociação coletiva como negociações que tenham de um lado um empregador, um grupo ou uma organização de empregadores e, de outro lado, grupos e organizações de trabalhadores, que por meio desta visam fixar as condições de trabalho, regular e disciplinar as relações entre empregados e empregadores. Para Martins, a negociação coletiva é um meio de ajuste de interesse entre as partes, que buscam um entendimento e uma solução capaz de compor suas posições, envolvendo um processo que tem como objetivo a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho (MARTINS, 2009).

Dada a sua grande importância, Cassar (2009) define que a negociação coletiva é a base de formação do Direito do Trabalho, uma vez que se identifica como atividade típica de toda estrutura deste ramo jurídico. Sobre as características e funções da negociação coletiva, dispõe a autora:

Caracteriza-se como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material, as negociações coletivas têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora. Além disso, se destina à composição de conflitos, logo, também tem função pacificadora, servindo de importante instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social. (CASSAR, 2009, p. 998).

As negociações coletivas encontram validade pela tolerância do Estado ou pela própria lei estatal. A legislação brasileira confere legitimidade às negociações coletivas pelo art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal, que reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Tais diplomas negociais coletivos serão apresentados a seguir.

Por sua vez, as negociações entre entidades sindicais que criam regras jurídicas e estabelecem condições de trabalho são denominadas de convenção coletiva de trabalho. Trata-se de um diploma negocial que se caracteriza como um

acordo entre sujeitos coletivos sindicais. Encontra fundamento legal no art. 611 da CLT, que assim dispõe:

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 individuais de trabalho. (BRASIL, 1967).

Exposto isso, cumpre mencionar que a doutrina conceitua Convenção Coletiva de Trabalho como “[...] um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria.” (CASSAR, 2009, p. 1009).

Quanto ao seu caráter coletivo, destaca-se que a convenção coletiva, em razão de ser realizada por entidades sindicais, envolve o âmbito das categorias profissionais ou econômicas, tendo resultados abrangentes que repercutem sobre toda a classe:

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto. (DELGADO, 2014, p. 158).

Em outras palavras, pode-se afirmar que a convenção coletiva possui efeitos *erga omnes*, ou seja, que o resultado da convenção será válido a toda a categoria profissional ou econômica representada pelos sindicatos que a realizam:

Os trabalhadores, mesmo que não filiados ao sindicato, serão beneficiários das disposições coletivas. As empresas, igualmente, estarão obrigadas a cumprir o pactuado. Aí, portanto, se verifica o efeito *erga omnes*, que não se restringe apenas aos sócios do sindicato, mas também aos não sócios. (MARTINS, 2009, p. 817).

A abrangência é o principal fator de diferenciação entre a convenção e o acordo coletivo de trabalho. O Acordo coletivo, por sua vez, possui previsão legal no art. 611, §1º, CLT, e é caracterizado como um pacto de caráter normativo firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato de certa categoria profissional, que estabelece condições de trabalho no âmbito das respectivas empresas, nos termos da própria legislação.

Outro ponto de diferenciação entre os diplomas negociais se dá pelos sujeitos pactuantes. Enquanto a convenção deve ser realizada obrigatoriamente entre os sindicatos profissionais e econômicos, o acordo é realizado pelo sindicato diretamente com a empresa, não havendo a necessidade de participação do sindicato empresarial. Assim, a diferenciação ocorre em relação aos sujeitos pactuantes e ao âmbito de abrangência. Quanto aos efeitos limitados do acordo, dispõe Delgado que “[...] Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeito somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos.” (DELGADO, 2014, p. 159).

As características gerais da convenção e do acordo coletivo de trabalho estão definidas do art. 611 ao 625 da CLT, destacando-se o prazo de duração, que não poderá ser superior a dois anos, a necessidade de cumprimento do rito negocial, com a deliberação de Assembleia Geral por parte dos sindicatos, e a impossibilidade de recusa à negociação coletiva (BRASIL, 1943).

Ambos os diplomas negociais estão previstos no art. 7º, inc. XXVI, da CF, sendo reconhecidos como direitos fundamentais dos trabalhadores (BRASIL, 1988).

A reforma trabalhista de 2017 buscou valorizar a negociação coletiva de trabalho, por meio da flexibilização de direitos e da própria legislação. Surgida em um contexto de crise política e econômica, a reforma objetivou a diminuição do intervencionismo estatal e a conseqüente redução e relativização de direitos trabalhistas. Na visão de Leonardo Dias Borges e Vólia Bonfim Cassar “[...] A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, é a resposta à crise e aos interesses dos empresários, pois altera mais de cem pontos da legislação trabalhista que, em sua maioria, prejudicam o trabalhador.” (BORGES; CASSAR, 2017, p. 6).

Em desacordo aos princípios protecionistas e regulatórios do direito do trabalho, a reforma surge como um claro retrocesso social. Parte da doutrina argumenta que a Reforma Trabalhista implementada no Brasil é profundamente dissociada da concepção de Estado Democrático de Direito, do caráter humanístico e social e dos direitos fundamentais da pessoa humana, todas estas matrizes da Constituição Federal de 1988:

A Lei 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse

diploma legal no campo laborativo do Direito. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 41).

Diante do contexto e das diretrizes da Lei 13.467/2017, o art. 611-A da CLT, incluído pelo referido diploma legal, representa de forma clara a valorização e o poder concedido pela reforma trabalhista à negociação coletiva. O artigo apresenta um extenso rol, com 15 incisos, de temas coletivamente negociáveis. O próprio artigo enuncia, no caput, que relativamente aos temas elencados no rol a convenção e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei. Sobre o dispositivo legal, dispõe Luciano Martinez:

O art. 611-A da CLT é uma inovação, talvez a mais representativa da chamada reforma trabalhista de 2017. Ela encarna a ideia de que o negociado há de prevalecer sobre o legislado em relação às determinadas matérias e que isso se dá por conta do respeito ao direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito. (MARTÍNEZ, 2018, p. 184).

O aumento dos poderes da negociação coletiva pode representar uma ameaça às conquistas trabalhistas já estabelecidas em lei. A prevalência do negociado sobre o legislado e a possibilidade de flexibilização de direitos enfraquece, inclusive, o consagrado princípio da irrenunciabilidade dos direitos legais trabalhistas:

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 254).

Realizada a análise do tema da insalubridade no âmbito laboral, bem como da negociação coletiva de trabalho, o estudo parte para o próximo capítulo, que busca analisar a possibilidade de negociação do adicional de insalubridade. Dentre os temas passíveis de negociação por convenção ou acordo coletivo de trabalho, introduzidos pelo art. 611-A da CLT, encontra-se o enquadramento do grau de insalubridade.

Diante de todo o exposto, encerra-se o presente capítulo na medida em que a novidade legislativa será analisada no capítulo seguinte, sob a óptica dos princípios do direito do trabalho e das normas relativas à saúde e segurança no âmbito laboral.

3 ART. 611-A, XII, CLT: O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO DIREITO NEGOCIÁVEL:

O presente capítulo se propõe a análise específica do inc. XII, do art. 611-A da CLT. Introduzido pela Reforma Trabalhista, o dispositivo legal possibilita a alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, tornando assim o adicional de insalubridade um direito negociável entre empregados e empregadores.

Para tanto, o capítulo foi estruturado com o intuito de apresentar a novidade legislativa, sendo realizada uma análise acerca do seu conteúdo, contraposta as normas de saúde e segurança e aos princípios do direito do trabalho, verificando-se a sua compatibilidade com as mesmas. Além disso, também será realizada uma análise jurisprudencial para compreensão do entendimento dos tribunais sobre a matéria.

3.1 A NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE

O art. 611-A, inc. XII, da CLT, introduzido na legislação trabalhista com o advento da Lei 13.467/2017, possibilita a negociação do enquadramento do grau de insalubridade, por convenção ou acordo coletivo de trabalho:

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; (BRASIL, 2017).

A alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva constitui tema polêmico e não pacificado pela doutrina, razão pela qual é fundamental sua análise, em busca de respostas baseadas na lei, nos princípios e nas finalidades que norteiam o direito do trabalho. Sobre a complexidade da temática, dispõe Luciano Martinez:

[...] A Lei n. 13.467/2017, entretanto, realmente ousou e inovou ao permitir que a negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade, podendo até mesmo, teoricamente, dizer mínima uma insalubridade de grau máximo. Há aí, sim, elevada possibilidade de discussão jurídica [...]. (MARTINEZ, 2018, p. 185).

Com a nova regra, a possível negociação do enquadramento do grau de insalubridade poderá, evidentemente, implicar redução do adicional, conforme a explicação: “[...] se determinado agente nocivo está enquadrado no grau máximo pelas normas expedidas pelo Ministério do Trabalho, poderá a norma coletiva reduzir o grau para, por exemplo, 10%.” (BORGES; CASSAR, 2017, p. 80).

A redução do pagamento do adicional de insalubridade, em razão da alteração do enquadramento do grau, constitui afronta aos direitos trabalhistas já estabelecidos. O inciso em questão, porém, vai de acordo com a lógica da Reforma Trabalhista, que de forma inconstitucional e anticivilizatória, desconstrói direitos e regras de proteção do trabalhador:

A estratégia da nova lei no sentido de buscar desconstruir direta e/ou indiretamente o arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas se realiza por meio de regras explícitas nessa direção, que diminuem a incidência das normas redutoras dos riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho [...]. (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 42).

Diante desse cenário, Maurício Godinho Delgado afirma que a regra é vazia de conteúdo normativo. Em prosseguimento, o autor aponta que “[...] a análise da situação, circunstância ou fator insalubre é ato estritamente técnico-científico, mantendo-se largamente distante da ideia de ato objeto de negociação entre as partes, mesmo as partes coletivas.” (DELGADO, 2017, p. 264).

Consoante ao já citado anteriormente, ressalta-se, mais uma vez, que o grau de insalubridade é estabelecido pela Norma Regulamentadora 15, do Ministério do Trabalho, em grau máximo, médio ou mínimo. A norma é composta de parte geral e de 13 anexos, cuja finalidade é caracterizar as atividades e operações insalubres, bem como definir os limites de tolerância aos agentes que possam pôr em risco o trabalhador.

Sendo a competência para sua definição do Ministério do Trabalho, o ato é realizado por meio de estudos e análises fundamentadas, com critérios técnicos e por profissionais habilitados e capacitados para tanto. Considerando a tamanha complexidade do tema, não parece razoável que seja admitida a sua negociação por entidades sindicais.

Sobre o caráter técnico e científico da temática, Corrêa e Saliba (2019) explicam que se trata de matéria técnica de higiene ocupacional, sendo levado em conta diversos fatores para a definição do grau de insalubridade:

Deve-se levar em conta na avaliação, dentre outros, o tempo de exposição, a forma e intensidade de contato com o agente e o tipo de proteção usada, e até mesmo os limites internacionais existentes, visando à fundamentação do parecer técnico. (CORRÊA, SALIBA, 2019, p. 14).

Evidente que havendo acordo ou convenção que fixe melhores condições das dispostas em lei, a negociação é válida. Como exemplo, pode-se citar uma situação em que se altera a base de cálculo na qual incide o adicional, fixando o salário do empregado para incidência, ao invés do salário mínimo. Na prática, porém, dado o contexto de fragilização de sindicatos, precarização do trabalho e o comportamento histórico da classe patronal, não parece provável que o dispositivo legal seja utilizado como meio de auxílio ao trabalhador.

Ademais, a realidade impõe que muitas vezes os sindicatos de categorias profissionais sofrem pressão econômica e não possuem capacidade de negociar em condições de igualdade, ocasionando a falta de proteção ao trabalhador e aos seus direitos:

Prestigiar a máxima do negociado sobre o legislado é crer que todos os sindicatos brasileiros têm condições e capacidade de negociar, que são fortes e independentes dos interesses e pressões econômicas, o que não é verdade. Raros são os sindicatos com espírito sindical e reivindicatório, para defesa dos interesses da categoria profissional, e isentos da influência do poder econômico dos empresários [...]. (CASSAR, 2009, p. 36).

Diante desta realidade, torna-se questionável a possibilidade aberta pelo legislador de flexibilizar as normas relativas ao enquadramento do grau de insalubridade, que evidentemente fazem parte das normas relativas a saúde e segurança laboral. Este segmento do direito trabalhista, que regulamenta a proteção dos empregados e estabelece normas para o meio ambiente de trabalho, é conceituado como “[...] o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador.” (MARTINS, 2009, p. 631).

O tema da saúde e da segurança laboral é fundamental, não sendo possível admitir a flexibilização de normas voltadas à proteção do trabalhador nessa seara. De acordo com dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, organizado pela OIT, o país ocupa a 4ª colocação no ranking mundial de acidentes de trabalho, com a triste estatística de mais de 20.000 mortes notificadas

de trabalhadores com carteira assinada desde o ano de 2012. Apesar dos dados alarmantes, a Reforma Trabalhista, em contraposição aos fatos e à ciência, torna flexível a legislação referente ao tema:

São vários os dispositivos da Lei n. 13.467/2017 que desrespeitam o padrão constitucional e internacional de proteção à saúde e segurança do trabalhador e que implicam na ruptura do direito fundamental ao trabalho digno, com destaque para o art. 611-A inserido na CLT, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado. (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 79).

A relativização de medidas de proteção à saúde e a segurança do trabalhador constitui afronta a Constituição Federal, a Convenção 155 da OIT e à própria CLT. A CF garante como direitos dos trabalhadores, no seu art. 7º, incisos XXII, XXIII, e XXVI, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, o adicional de remuneração para as atividades insalubres, e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Além disso, define a saúde e a segurança como direitos sociais (BRASIL, 1988).

A Convenção 155 da OIT, por sua vez, estabelece normas para a saúde dos trabalhadores e prevenção de danos decorrentes do trabalho. Sobre a Convenção, a doutrina menciona:

A Convenção nº 155, de 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17-3-92, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29-9-94, estabelece regras para a segurança e a saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho. O item 2, do art. 4º da Convenção nº 155 da OIT afirma que a política nacional do meio ambiente terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e possível as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (MARTINS, 2009, p. 630).

Frente ao disposto na CF e na Convenção 155, ratificada pelo Brasil, o dispositivo celetista que torna possível a negociação de norma relativa a saúde e a segurança, como é o caso do enquadramento do grau de insalubridade, é manifestamente equivocado. Insta salientar ainda que, havendo a redução dos custos do trabalho insalubre ao empregador, naturalmente reduz também a preocupação com a diminuição dos riscos ao empregado.

A negociação do enquadramento do grau de insalubridade encontra resistência na própria legislação trabalhista. Há flagrante contradição entre o art. 611-A, XII, e o art. 611-B, XVII, da CLT. Enquanto o primeiro possibilita a negociação sobre a temática, o segundo dispõe que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho constituem objeto ilícito de negociação coletiva:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. (BRASIL, 2017).

Diante da redação do art. 611-B, XVII, da CLT, pode-se afirmar que o enquadramento do grau de insalubridade é inegociável, sendo a vedação reconhecida até mesmo por norma da própria Reforma Trabalhista:

[...] até mesmo a Lei da Reforma Trabalhista reconhece isso, ao fixar que constituem objeto ilícito (sic!) de negociação coletiva trabalhista a supressão ou redução de diversos direitos, entre os quais aqueles que resultem de "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho" [...]. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 264).

Seguindo o mesmo entendimento em relação ao inciso, dispõe Homero Batista Mateus da Silva:

[...] bastante ousado, ele prevê que a negociação coletiva estipule livremente o grau do adicional de insalubridade, em evidente contradição com o art. 611-B, XVII, que afirma ser matéria infensa à negociação coletiva o disposto nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho [...]. (SILVA, 2017, p. 78).

Em prosseguimento, o autor acima citado aponta que “[...] a ilegalidade desse inciso é flagrante e será altamente perigoso que algum empregador avance nessa negociação para, ao depois, ver a cláusula invalidada e o pagamento da diferença do adicional determinado em decisão judicial [...].” (SILVA, 2017, p. 78).

A análise do dispositivo em questão deve ser realizada além das legislações que versam sobre o tema, entrando também na seara dos princípios constitucionais e próprios do direito do trabalho. Sobre a observância dos princípios para a construção de normas jurídicas, relata Delgado:

Os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo tendem a influir no processo de construção das regras jurídicas, orientando o legislador no desenvolvimento desse processo. [...] os princípios atuam como verdadeiras fontes materiais do Direito, na medida em que se postam como fatores que influenciam na produção da ordem jurídica. (DELGADO, 2017, p. 204).

No mesmo sentido, dispõe Martins:

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave que violar uma regra. A não-observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. (MARTINS, 2009, p. 58-59).

O princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido no art. 1, III, da CF, naturalmente não pode ser posto a par do direito do trabalho, pois todo o trabalhador é, antes de tudo, uma pessoa humana. De acordo com Leite (2019), o princípio é o epicentro de todo ordenamento jurídico brasileiro, e por isso deve servir como norte também para a legislação trabalhista, na qual desempenha importante função, em razão da clara desigualdade entre as partes da relação empregatícia.

Sobre a incidência do princípio no direito trabalhista, dispõe o autor que: “[...] Sob o prisma do princípio da dignidade da pessoa humana, por exemplo, o empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral.” (LEITE, 2019, p. 97).

Consoante à dignidade da pessoa humana, destaca-se também o consagrado princípio da vedação do retrocesso social. O princípio incide diretamente nos direitos sociais, e funciona como um meio pelo qual se busca a proteção do indivíduo, vedando a redução ou supressão de direito social já consagrado e estipulado em lei. Nas palavras de Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco: “[...] Trata-se de princípio segundo o qual não seria possível extinguir direitos sociais já implementados, evitando-se, portanto, um verdadeiro retrocesso ou limitação tamanha que atinja seu núcleo essencial [...]” (BRANCO; MENDES, 2018, p. 699).

Não há como desassociar o enquadramento do grau de insalubridade com a saúde e higiene do trabalhador. A relativização de normas de saúde e segurança, que constituem direitos sociais consolidados pelo art. 6º da CF, mesmo que em

âmbito laboral, caracteriza-se como afronta ao princípio, e representa claro retrocesso social.

Há de ser citado também o princípio constitucional da condição mais favorável, que pode atuar como um limite à relativização dos direitos trabalhistas. O princípio está expresso no caput do art. 7º da CF, e determina ser incabível interpretação ou regra que possa prejudicar o trabalhador:

Não prospera o argumento daqueles que apontam ter sido proposital o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho no inciso XXVI do art. 7º da Carta, para permitir que a negociação pudesse se sobrepor à lei, uma vez que o inciso deve ser interpretado em consonância com o caput, e este expressa com clareza o princípio da norma mais favorável, quando dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social”. Sendo assim, incabível interpretação que possa prejudicar o trabalhador por frontalmente contrária à norma constitucional. (CASSAR, 2009, p. 37).

Dentre os princípios próprios do direito do trabalho violados pela nova regra, destaca-se o princípio da proteção, pilar fundamental do ramo justralhista. Trata-se de um princípio basilar, que visa orientar as relações do direito do trabalho, bem como a interpretação das normas jurídicas, visando reduzir as desigualdades da relação empregatícia por meio da proteção do trabalhador. O princípio pode ser desmembrado em três regras distintas: *in dubio pró operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica (MOURA, 2016).

A regra do *in dubio pró operário* se caracteriza como uma orientação de que havendo dúvida quanto ao alcance ou à intenção de uma norma trabalhista, a interpretação deve ser favorável a parte mais fraca, ou seja, ao operário. A norma mais favorável determina que existindo mais de uma norma potencialmente aplicável à relação jurídica entre empregado e empregador, deve ser aplicada aquela que se mostrar mais favorável ao trabalhador. A condição mais benéfica, por sua vez, trata de sucessão de normas, em que as vantagens conquistadas pelo trabalhador, que são mais benéficas em relação às anteriores, não devem ser modificadas para pior (MOURA, 2016).

Conforme o citado, além de atuar como forma de orientação para as relações trabalhistas práticas, o princípio deve ser observado também no processo de elaboração das normas jurídicas:

O princípio da proteção do trabalhador informa também o processo de elaboração das normas jurídicas. Portanto, as novas leis devem buscar o

aperfeiçoamento do sistema, favorecendo o trabalhador, contribuindo para a melhoria de sua condição social. Só por exceção justificável deve a lei afastar-se desses objetivos. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 30).

Além do princípio protetor, deve ser analisado também, em contraposição ao inciso em estudo, o princípio da irrenunciabilidade de direitos. A regra estabelece que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, não sendo possível ao trabalhador dispor de direito consagrado que lhe favoreça. De acordo com a doutrina, o princípio é destinado exclusivamente ao empregado e está embutido no art. 9º da CLT, que determina serem nulos os atos praticados com o fim de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação (LEITE, 2019).

Sobre o princípio da irrenunciabilidade, dispõe Moura:

A legislação trabalhista é composta de normas de índole imperativa, de ordem pública, como aquelas que tratam de higiene e segurança do trabalhador. Quanto a essas normas, que integram a relação de emprego, formando um núcleo rígido, não há lugar para renúncia ou transação do empregado [...]. (MOURA, 2016, p. 120-121).

A saúde e a segurança do trabalhador são direitos indisponíveis, e a alteração do enquadramento por negociação coletiva pode consistir na renúncia de um direito benéfico ao empregado, ferindo o princípio em questão.

Realizada a análise da legislação trabalhista que aborda a temática, e alguns dos princípios norteadores do direito do trabalho, verifica-se clara oposição destes com a regra do art. 611-A, XII, da CLT. Considerando o caráter protetivo do pagamento de adicional de insalubridade, que tem como principal objetivo desestimular a prática de trabalho nestas condições, a mudança do grau insalubre que resulte em redução do adicional ao trabalhador constitui afronta aos princípios analisados no presente capítulo.

3.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR SOBRE A MATÉRIA:

Daqui por diante o trabalho apresentará decisões judiciais relevantes acerca da temática do enquadramento do grau de insalubridade. Inicialmente, será apresentada decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Em seguida, será realizada a análise jurisprudencial de duas decisões que apresentam o posicionamento do

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, do ano de 2019, e uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de 2020.

A escolha das decisões apresentadas para análise ocorre, em relação ao TST, em razão de ser o principal órgão da justiça do trabalho no país, representando a mais alta instância para julgamento de causas trabalhistas. Os Tribunais Regionais foram escolhidos com o fim de apresentar o julgamento do incidente de resolução de demandas repetitivas nº 0010071-11.2018.5.18.0000, em que o TRT da 18ª Região formou tese jurídica vinculante sobre o assunto em estudo, de forma pioneira no Brasil, com o entendimento contrário a validade das normas coletivas que possam reduzir os percentuais do adicional de insalubridade por meio da alteração do grau de enquadramento. Também será analisada uma decisão do TRT da 4ª Região, com o intuito de apresentar jurisprudência atualizada sobre a matéria, e o entendimento sobre a temática aplicado no Rio Grande do Sul.

O Tribunal Superior do Trabalho, instância mais elevada de julgamento de causas que envolvem o direito do trabalho no Brasil, já proferiu decisão que impossibilita a redução do adicional de insalubridade por negociação coletiva, conforme se verifica na ementa do processo nº 11179-53.2017.5.18.0051, apresentada a seguir:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 – PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO - TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. A norma inserida no art. 192 da CLT é de ordem pública e de caráter tutelar, porque busca o resguardo das condições de saúde do trabalhador, ante os riscos inerentes ao trabalho realizado em condições insalubres. Assim, a previsão normativa que restringe a sua aplicação somente seria válida se prevista contrapartida benéfica, o que não foi registrado pelo Regional. Inválida, portanto, a cláusula normativa que determina o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a empregados expostos ao agente insalubre em grau máximo. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2018).

O processo em análise, com julgamento proferido em 19/11/2018 pela 8ª Turma do Tribunal, trata-se de um recurso de revista. Nessa ocasião, o recorrente interpôs o recurso em razão de decisão proferida em recurso ordinário, que julgou procedente o pedido do reclamado para a redução do adicional de insalubridade do trabalhador, que exercia a função de varrição de ruas. Pela decisão, o adicional seria reduzido do grau máximo para o grau médio, em razão de convenção coletiva de trabalho que possibilitava tal alteração. Inconformado, o reclamante recorreu ao

TST para reformar a decisão, alegando não ser possível a negociação coletiva para suprimir direitos relativos à saúde e a segurança do trabalhador.

Na decisão, o TST entendeu pela invalidade da negociação coletiva relacionada ao tema. Nesse sentido, defende que a norma do art. 192 da CLT, que assegura a percepção do adicional na proporção em que se classifiquem os graus de enquadramento, é de ordem pública e caráter tutelar, e busca resguardar as condições de saúde dos trabalhadores frente os riscos inerentes ao trabalho realizado em condições insalubres.

O Tribunal destacou, ainda, que a cláusula normativa que determina o pagamento de adicional em grau médio a empregados expostos ao agente insalubre em grau máximo somente seria válida se houvesse contrapartida benéfica ao trabalhador, o que não ocorreu no presente caso. Assim, de forma unânime, julgou ser invalida a norma coletiva que reduz o grau de enquadramento e conseqüentemente o valor do adicional de insalubridade.

A seguir, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, será realizada a análise do incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) 0010071-11.2018.5.18.0000, que firmou a tese do TRT da 18ª Região sobre o assunto. Para fins de esclarecimento e melhor compreensão da matéria, importante a definição de incidente de resolução de demandas repetitivas. Trata-se de um meio processual em que se busca a uniformização de decisões em demandas semelhantes, tendo fundamento legal nos arts. 976 e 987 do CPC (RIBEIRO, 2019).

Sobre o tema a doutrina se posiciona afirmando que:

Esse microsistema processual se afirma pela necessidade de entregarmos decisões judiciais pautadas pela coerência e integridade, que, como vetores hermenêuticos, afetam o exercício da jurisdição. Em termos práticos, isso implica dizer que causas semelhantes devem ter respostas semelhantes. Para tanto instaura-se no tribunal esse incidente processual originariamente ou em grau de recurso, para julgar o caso e fixar a tese a respeito de uma questão jurídica, suscitada em diversos processos [...]. (RIBEIRO, 2019, p. 565)

Posta a definição do instituto processual, retoma-se a análise da decisão. O IRDR em estudo foi suscitado pela Terceira Turma nos autos do processo nº ROPS-0010488-96.2017.5.18.0129, sob a relatoria do desembargador Paulo Pimenta, com a finalidade de uniformização de jurisprudência, em razão de existirem decisões diferentes sobre a temática nos colegiados do Tribunal, objetivando formar tese

jurídica vinculante para aplicação nas demandas ajuizadas nas unidades judiciárias da Justiça do Trabalho da 18ª Região. O Tribunal decidiu que as normas coletivas não podem reduzir os percentuais do adicional de insalubridade por meio da alteração do grau de enquadramento:

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REDUÇÃO DOS PERCENTUAIS FIXADOS NAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO POR MEIO DE CLÁUSULA COLETIVA. INVALIDADE. É inválida a cláusula coletiva que reduz o percentual do Trabalho com relação a determinada atividade, em virtude de se tratar de direito dotado de indisponibilidade absoluta, assegurado no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, e insuscetível de flexibilização mediante norma autônoma. (GOIÁS, 2019).

No relatório, consta que o Ministério Público do Trabalho se manifestou contra a possibilidade de redução dos percentuais de insalubridade por meio de cláusulas coletivas, argumentando que o reconhecimento das negociações coletivas pela Constituição Federal não é suficiente para admissão de negociação de cláusulas contrárias a preceitos legais de natureza cogente. Entre outras manifestações no sentido contrário, destaca-se a intervenção do Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão de Obra do Estado de Goiás (SEAC/GO), como amigo da corte. A entidade sindical defendeu a tese de que as normas autônomas foram valorizadas com o advento da Lei 13.467/2017, devendo ser respeitada a autonomia da vontade coletiva, e que o art. 611-A, incisos XII e XIII, da CLT, asseguram a prevalência do negociado sobre o legislado no tocante ao grau de enquadramento e à forma de pagamento do adicional de insalubridade.

No voto, o relator destacou que no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415/SC pelo STF, definiu-se que a negociação coletiva não pode se sobrepor às normas de saúde e segurança do trabalho, incluídas nestas as normas sobre o trabalho em condições insalubres e o adicional de insalubridade. Na decisão, a Suprema Corte estabeleceu que deve ser respeitado um patamar mínimo civilizatório, no qual estão inseridas essas normas, não sendo possível a prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao tema.

A flagrante contradição entre os arts. 611-A, XII, e 611-B, XVII, da CLT, também foi utilizada como argumento no voto. O relator afirma que o enquadramento do grau de insalubridade é matéria de saúde, higiene e segurança, não sendo possível a sua negociação por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Também, afirmou que para ser desfeito o impasse entre os dispositivos legais, devem ser levados em conta os princípios inerentes ao direito trabalhista, como o princípio da proteção e da norma mais favorável, e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Dessa forma, o Tribunal definiu sua posição contrária a possível alteração do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva.

A formação da decisão do incidente de resolução de demandas repetitivas por parte do TRT 18 representa uma importante conquista aos trabalhadores jurisdicionados que exercitam sua função em contato com agentes insalubres, uma vez que possuem os seus direitos resguardados pela decisão judicial.

Para exemplificar a importância da formação de tese jurídica sobre o tema, será analisado outro julgamento do TRT 18, que pôs em prática a decisão proferida no IRDR estudado anteriormente. No julgamento do Recurso Ordinário nº 0010419-14.2018.5.18.0102, de relatoria do Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, o Tribunal entendeu não ser possível a redução do percentual do adicional de insalubridade em negociação coletiva, por se tratar de direito dotado de indisponibilidade absoluta, conforme se extrai da ementa:

EMENTA: “ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REDUÇÃO DOS PERCENTUAIS FIXADOS NAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO POR MEIO DE CLÁUSULA COLETIVA. INVALIDADE. É inválida a cláusula coletiva que reduz o percentual do adicional de insalubridade estabelecido no art. 192 da CLT e nas normas regulamentadoras elaboradas pelo Ministério do Trabalho com relação a determinada atividade, em virtude de se tratar de direito dotado de indisponibilidade absoluta, assegurado no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, e insuscetível de flexibilização mediante norma autônoma” (TRT18, IRDR-0010071-11.2018.5.18.000, Rel Paulo Pimenta, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 19/02/19) [...] (GOIÁS, 2019).

No processo em análise, a reclamada interpôs recurso insurgindo-se contra a decisão de primeiro grau que julgou procedente o pedido da parte autora, que praticava a atividade de varrição de ruas, e pedia o reconhecimento da insalubridade em grau máximo, tendo direito ao adicional de 40% sobre o salário. A parte reclamada pugnou pela reforma da sentença alegando que na convenção coletiva de trabalho da categoria, ficou estabelecido que os trabalhadores que exercem a mesma função da reclamante recebem o adicional de insalubridade em grau médio, de 20%. Como fundamentos legais, apresentou o art. 7º, XXVI, da CF, e os artigos 611 e seguintes da CLT.

No voto, o relator destacou que a regulamentação do quadro de atividades e operações insalubres é de competência do Ministério do Trabalho, por se tratar de matéria técnica de higiene ocupacional. Novamente a contradição entre os artigos 611-A, XII, e 611-B, XVII, da CLT foi citada pelo magistrado. Sendo assim, no entendimento do Tribunal, a antinomia entre os dois dispositivos torna necessária à interpretação conforme a Constituição Federal, que define em seu art. 1º os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito. O relator salientou que os princípios da proteção e da norma mais favorável, inerentes ao Direito do Trabalho, devem ser considerados para a decisão. Citou, por fim, a decisão do Tribunal no julgamento do IRDR estudado anteriormente, que definiu o posicionamento da Corte. Dessa forma, entendeu não ser possível a fixação de percentual de insalubridade inferior por meio da negociação coletiva.

Na justiça trabalhista gaúcha, também há o entendimento da não possibilidade de aplicação da regra em estudo. É o que decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no julgamento de recurso ordinário interposto no processo nº 0020647-76.2018.5.04.0251, julgado em 13 de agosto de 2020, pela 1ª Turma do Tribunal, conforme verifica-se pela ementa que será analisada a seguir:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE BANHEIROS. GRAU MÁXIMO. O contato com agentes biológicos pela realização de tarefas de limpeza de sanitários e coleta de lixo enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria Ministerial nº 3.214/78. Inteligência da Súmula nº 448, item II, do TST [...] (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

Nesse contexto, a ementa acima citada versa sobre recurso ordinário interposto pela primeira reclamada, ISS Servisystem do Brasil LTDA, em que busca, dentre outros pontos, a reforma da sentença de primeiro grau que estipulou o pagamento à reclamante do adicional de insalubridade em grau máximo.

A reclamante trabalhava na função de limpeza de banheiros e retirada do lixo de tais locais, atuando, portanto, exposta a agentes insalubres de grau máximo, nos termos do Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15. Em primeira instância, foi deferido o pagamento de diferenças em razão do grau, pois enquanto laborava recebia o adicional correspondente ao grau médio.

A reclamada interpôs o recurso em razão de haver norma estipulada em convenção coletiva de trabalho que determinava o pagamento de insalubridade em

grau médio para os trabalhadores que exerciam a função da reclamante. Dessa forma, a recorrente defendeu que deveria ser respeitado o disposto no art. 611-A, XII, da CLT, que permite tal negociação.

O Tribunal, porém, indeferiu o pedido relativo ao tema, mantendo o pagamento em grau máximo. A relatora, Lais Helena Jaeger Nicotti, fundamentou a decisão alegando que, no caso em questão, aplica-se as disposições da Súmula 448, item II, do TST, que assim prevê:

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. (BRASIL, 2014).

Ademais, no tocante ao disposto na Reforma Trabalhista sobre a negociação do tema, a relatora, assim como nas demais jurisprudências apresentadas, apontou o disposto no art. 611-B, XVII, que veda a negociação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, motivo pelo qual decidiu pela não possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade. Sendo assim, as decisões demonstram de maneira geral a posição dos Tribunais, que se posicionam de forma contrária à aplicação da regra.

Diante da posição doutrinária e das decisões judiciais apresentadas no decorrer do trabalho, pode-se concluir que o enquadramento do grau de insalubridade é matéria técnica e não deve ser objeto de livre negociação por convenção ou acordo coletivo. A Reforma Trabalhista caracteriza-se, de maneira geral, como um impactante retrocesso, sendo a norma do art. 611-A, XII, contrária à própria legislação trabalhista, a Constituição Federal, e aos princípios do direito do trabalho.

Mais uma vez, cabe ressaltar a importância dos direitos trabalhistas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, e a necessidade de incansável defesa para sua manutenção. A construção de direitos se dá por meio de esforços que visam uma melhor condição de vida e existência aos beneficiários dos mesmos. Em um contexto de flexibilização e desregulamentação trabalhista, são fundamentais os esforços na luta contra o retrocesso social e a retirada de direitos já consagrados.

O capítulo se encerra após a análise da regra do art. 611-A, XII, da CLT, e das decisões dos tribunais sobre a temática. Na realização do estudo, conclui-se que a alteração do artigo em questão não encontra legalidade, estando desassociado das diretrizes e funções do direito do trabalho. A seguir, será apresentada a conclusão da presente monografia, que busca apontar, de forma mais ampla, os ensinamentos e as posições construídas no desenvolvimento do trabalho.

CONCLUSÃO

Após a realização do trabalho, serão apresentadas as conclusões e os aprendizados adquiridos com a realização do mesmo. A pesquisa se propôs a análise do art. 611-A, XII, da CLT, que permite a alteração do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva de trabalho. Assim, possui como objetivo compreender a regra, buscando verificar a sua compatibilidade frente a legislação vigente.

Mediante o estudo da construção e da evolução do direito do trabalho no decorrer da história, que na presente pesquisa inicia-se no período da escravidão, concluiu-se que a luta por direitos sempre fez parte da realidade da classe trabalhadora. Cada direito representa um avanço, conquistado por meio da organização e dos esforços da classe, razão pela qual se faz tão importante a luta por sua manutenção. Ainda, há de se destacar o princípio constitucional da vedação do retrocesso social, o qual garante a manutenção dos direitos já consagrados.

A análise da legislação referente a insalubridade e a saúde em âmbito laboral, como a CLT e a NR 15, demonstra que o país preocupa-se com o tema, possuindo denso conteúdo legislativo. Apesar disso, conforme se extrai da análise específica do art. 611-A, XII, da CLT, a nova regra representa um claro retrocesso, desconstruindo as normas já previstas, que buscam garantir o pagamento de um adicional justo e adequado àqueles que trabalham em condições insalubres.

A hipótese prevista inicialmente deduzia não ser possível a negociação do enquadramento do grau de insalubridade, por estar em desacordo aos princípios do direito do trabalho e a legislação trabalhista, considerando que se trata de tema relativo a saúde, segurança e higiene no trabalho. Com a realização do estudo, a hipótese se confirma. Toda matéria relativa a insalubridade é, evidentemente, relacionada a saúde e higiene do trabalhador. A Constituição Federal garante a saúde e a segurança como direitos sociais, ademais prevê que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da promoção da saúde, higiene e segurança na prática de suas atividades profissionais. A CLT, por sua vez, prevê que as normas relativas ao tema constituem objeto ilícito de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo. Assim sendo, conclui-se que

não há compatibilidade da regra do art. 611-A, XII, da CLT, com a legislação já vigente.

Ademais, no que toca aos princípios, verificou-se que a regra está em desacordo com o princípio da proteção, base e fundamento do direito do trabalho. A legislação toca em tema sensível, diretamente ligado a proteção do trabalhador exposto a agentes insalubres. Assim, a relativização das normas sobre o tema constitui clara afronta a este princípio. Além disso, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas poderá ser afetado por um diploma negocial coletivo que reduza o adicional de insalubridade. Por fim, o já citado princípio constitucional da vedação do retrocesso social, que busca garantir e proteger direitos já consagrados, também é atacado com a possível flexibilização das normas de um tema tão importante.

A pesquisa encarregou-se, também, de realizar análise jurisprudencial para compreender a forma com que os tribunais estão se posicionando frente a nova regra. Mediante a análise das decisões apresentadas, do TST, TRT 4 e TRT 18, se conclui que há entendimento contrário a aplicação da norma. O TST, principal órgão da justiça do trabalho no Brasil, entendeu que o art. 192 da CLT, que assegura a percepção do adicional conforme a classificação dos graus de enquadramento, é de ordem pública e caráter tutelar, e busca resguardar as condições de saúde dos trabalhadores frente os riscos inerentes ao trabalho realizado em condições insalubres, não sendo possível a sua flexibilização. No âmbito dos Tribunais Regionais, o TRT 18 firmou tese jurídica pela não aplicação, por se tratar de matéria relativa a saúde e segurança do trabalhador, e devido a clara contradição da regra com o art. 611-B, XVII, da CLT, que define que as normas relativas ao tema constituem objeto ilícito de negociação coletiva. O TRT da 4ª Região segue o mesmo entendimento.

Assim sendo, conclui-se, por fim, que a Reforma Trabalhista buscou valorizar demasiadamente a negociação coletiva, prevendo até mesmo, em determinados pontos, a prevalência do negociado sobre o legislado, o que não representou avanços para o trabalhador e para a legislação trabalhista.

No tocante ao tema específico da pesquisa, verifica-se que a regra prevista no art. 611-A, XII, da CLT, está em desacordo com a Constituição Federal e com a própria CLT, e constitui afronta aos princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da vedação do retrocesso social. Dessa forma, sustenta-se

que a norma não deverá ser aplicada em casos concretos, e que a legislação referente a saúde, higiene e segurança do trabalho deve ser protegida e resguardada, não sendo admitido a supressão destas por meio de diplomas negociais coletivos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Alexandre; OLIVEIRA, Letícia Fagundes de. **Conexões com a história**. 3ª ed. São Paulo: Moderna, 2016.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Insalubridade e periculosidade**: manual de iniciação pericial. São Paulo: Atlas, 2004.

BORGES, LEONARDO DIAS; CASSAR, VÓLIA BONFIM. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES; Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL. Constituição Federal. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 01 abr. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 04**, Diário da Justiça Eletrônico, 9 mai. 2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 460**, Diário da Justiça, 1 out. 1964.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289**, Diário da Justiça, 21 nov. 2003.

_____. **Acórdão Nº 11179-53.2017.5.18.005**. Oitava Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator Márcio Eurico Vitral Amaro, Julgado: 19/11/2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=11179&digitoTst=53&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0051&consulta=Consultar>. Acesso em: 16 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.

CHOHFI, Marcelo Chaim; CHOFI, Thiago. **Relações sindicais e negociações trabalhistas**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

CORRÊA, Márcia Angelim Chaves; SALIBA, Tuffi Messias: **Insalubridade e periculosidade**: aspectos técnicos e práticos. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G.N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N. **Justiça do trabalho: 70 anos de justiça social.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

FIGUEIRA, Divalte Garcia. **História: volume único: livro do professor.** 1ª ed. São Paulo: Ática, 2005.

GOIÁS. **Acórdão Nº 0010488-96.2017.5.18.0129.** Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Relator: Paulo Pimenta, Julgado em: 12/02/2019. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2019/02/acordao-irdr-0010071-11-2018-5-18-0000.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2020.

_____. **Acórdão Nº 0010419-14.2018.5.18.0102.** Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho, Julgado em 08/05/2019. Disponível em: https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=12449825&p_idpje=114509&p_num=114509&p_npq=x. Acesso em: 16 nov. 2020.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho** 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, LUCIANO. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M. **Iniciação ao direito do trabalho.** 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho.** 14ª ed. São Paulo: Método, 2010.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 62,** Diário da Justiça, 08 jun. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0020647-76.2018.5.04.0251.** Segunda Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Lais Helena Jaeger Nicotti, Julgado em: 13/08/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/uWICPTVFiqXNKldMZcR3QA?&tp=>. Acesso: 16 nov. 2020.

RIBEIRO, Marcelo. **Processo Civil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

SILVA, Homero Mateus Batista da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.