

CENTRO UNIVERSITÁRIO TIRADENTES
CURSO DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

WILLIAM MESSIAS SANTOS TRAJANO

**ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE VIA CONVENÇÕES E
ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO: RETROCESSO NA PROTEÇÃO À
SAÚDE DO TRABALHADOR**

MACEIÓ
2018

WILLIAM MESSIAS SANTOS TRAJANO

**ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE VIA CONVENÇÕES E
ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO: RETROCESSO NA PROTEÇÃO À
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Monografia de conclusão de curso, apresentada à Coordenação do Curso de Direito como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof.(a) Mestre Flavio Luiz da Costa

Assinatura do(a) Orientador(a)

RESUMO

O presente estudo trata do enquadramento do grau de insalubridade realizado através de convenções ou acordos coletivos de trabalho que, após a reforma trabalhista, passaram a sobrepor a lei, mesmo que representem prejuízo ao trabalhador. Assim, sindicatos e empregadores passaram a dispor da possibilidade de reduzir o adicional de insalubridade, enquadrando, por meio de negociação coletiva, as atividades desempenhas pelos trabalhadores em grau inferior ao anteriormente estabelecido. Diante desse novo contexto, decorrente da reforma trabalhista, a presente monografia tratará, primordialmente, dos efeitos e riscos da redução do adicional de insalubridade através de negociações coletivas e da constitucionalidade do dispositivo que prevê essa possibilidade, sem deixar de abordar, também, sobre a evolução histórica do instituto do adicional de insalubridade.

Palavras-chave: adicional de insalubridade; enquadramento; negociações coletivas;

ABSTRACT

The present study deals with the framework of the degree of unhealthiness achieved through collective bargaining agreements or agreements that, after reforming the labor reform, began to override the law, even if they represent a loss to the worker. Thus, unions and employers now have the possibility of reducing the additional insalubrity, setting, through collective bargaining, the activities performed by workers to a degree lower than previously established. In view of this new context, due to the labor reform, this monograph will deal primarily with the effects and risks of reducing the additional unhealthiness through collective bargaining and the constitutionality of the provision that provides this possibility, while also addressing the historical evolution of the insanity supplement institute.

Keywords: unhealthy addition; framework; collective bargaining;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I – TRAJETÓRIA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	9
1.0. Considerações Iniciais	9
1.1. Surgimento do adicional de insalubridade.....	9
1.2. Implantação do adicional de insalubridade no ordenamento jurídico brasileiro.....	12
CAPÍTULO II – O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	20
2.0. Considerações Iniciais	20
2.1. O Meio Ambiente de Trabalho	20
2.2. Monetização da Saúde do Trabalhador	24
2.3. Reflexos do pagamento do adicional de insalubridade nos Moldes da Lei	26
CAPÍTULO III – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBREPONDO A LEI E OS REFLEXOS DESSA MUDANÇA	29
3.0. Considerações Iniciais	29
3.1. Artigo 611-A da CLT em Confronto com as Normas que Regem o Direito do Trabalho....	29
3.2. A Atual legitimidade das Negociações Coletivas Realizadas por Sindicatos.....	39
3.3 Supressão da Saúde e Segurança do Trabalhador.....	43
3.4. Efeitos e Riscos da Redução do Adicional de Insalubridade por Negociação Coletiva.....	47
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O processo evolutivo é um fenômeno ao qual todas as sociedades estão sujeitas e, em regra, as atingem de forma gradativa e diária. Assim, com o decorrer dos anos, as sociedades costumam se modificar em diversos aspectos, mudando, principalmente, os conceitos e visões predominantes entre seus cidadãos, como consequência, diferentes necessidades surgem, acarretando em adaptações em todas as áreas que as cercam, incluindo seus ordenamentos jurídicos.

Desse modo, o presente estudo trata do instituto do adicional de insalubridade, que foi fruto de um longo processo de evolução social, caracterizado, principalmente, pela importantíssima luta da classe operaria por melhorias nas condições de trabalho, e, simultaneamente, trata do enquadramento dos ambientes de trabalho nocivos e das atividades insalubres nos determinados graus de insalubridade.

O direito dos trabalhadores a laborarem em um meio ambiente de trabalho salubre e digno levou muito tempo para ter seu devido reconhecimento e, assim como quase todas as políticas públicas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, precisou passar por séculos de mudanças e adaptações para que fosse consolidado nos ordenamentos jurídicos pelo mundo.

Assim, atualmente, é notável o reconhecimento da maioria dos países, quanto a importância de buscar a preservação da saúde dos trabalhadores, de modo que, os principais países do mundo, em regra, já buscam a eliminação total dos agentes insalubres através de políticas nacionais de prevenção aos riscos inerentes ao trabalho, sem que haja previsão legal para que trabalhadores possam laborar em ambientes insalubres em troca de um adicional compensatório.

Entretanto, no Brasil, a política nacional de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores ainda não se baseia na prevenção aos riscos inerentes ao trabalho, assim, apesar de ter passado por grandes evoluções em inúmeros aspectos, principalmente após a chegada da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CFRB/88), o ordenamento jurídico brasileiro não se alinhou ao resto do mundo nesse assunto, de modo que, ainda permite o trabalho em ambientes insalubres, condicionando-o ao pagamento do adicional de insalubridade.

Com a recente chegada da reforma trabalhista, o tema ganhou muito destaque e uma relevância ainda maior, haja vista que, por meio da referida reforma, foi implementada a

polêmico enquadramento do grau de insalubridade através de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Dessa maneira, o presente estudo objetiva analisar o pagamento do adicional de insalubridade realizado nos moldes previstos em lei, observando se realmente é um meio eficaz de proteção à saúde e segurança dos obreiros e se traz reflexos importantes na vida dos cidadãos brasileiros, sem deixar de abordar sobre a possibilidade, trazida pela reforma trabalhista, de enquadramento do grau de insalubridade por meio diverso da lei, e os possíveis prejuízos na vida dos trabalhadores.

Além disso, este trabalho pretende mostrar todos os demais aspectos do enquadramento do grau de insalubridade por acordos ou convenções coletivas de trabalho, desde a constitucionalidade do dispositivo que a prevê, passando pela legitimidade das negociações coletivas de trabalho e culminando nos efeitos que essa possibilidade gera, incluindo assim, os seus reflexos no direito material e processual do trabalho e os possíveis riscos que traz aos trabalhadores brasileiros.

Assim, para atingir os objetivos desejados, o presente estudo baseia sua metodologia em trabalhos anteriores que tratam sobre o tema, em notas técnicas feitas por órgãos especializados, em doutrinadores especializados na área e nos dispositivos legais que abordam o assunto, além disso, para facilitar a compreensão, o trabalho divide-se em 3 capítulos que tratam de diferentes aspectos do tema.

No primeiro capítulo é abordado, primordialmente, o surgimento do adicional de insalubridade e sua implementação no ordenamento jurídico brasileiro, retratando, simultaneamente, o processo histórico evolutivo da busca pela proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

No segundo capítulo, são expostos, inicialmente, os avanços na proteção à saúde e segurança dos cidadãos, implementados no ordenamento brasileiro através da constituição federal de 1988, principalmente, quanto ao ingresso da figura do meio ambiente de trabalho na legislação brasileira, em seguida, como contraponto, o capítulo analisa a escolha do legislador constituinte em manter a possibilidade de trabalho em ambientes insalubres prevista na Carta Magna, ressaltando, por fim, os reflexos do pagamento do adicional de insalubridade nas relações de trabalho e na vida dos obreiros.

No capítulo final, o *caput* do artigo do 611-A da CLT e seu inciso XII, que trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade

através de negociações coletivas, são estudados de forma mais detalhada, onde a constitucionalidade, dos dispositivos em questão, entra em análise, além disso, no decorrer do capítulo, a situação atual dos sindicatos brasileiros e o quanto ela pode influenciar na credibilidade das negociações coletivas ganha destaque. Por fim, o capítulo aborda os efeitos desses dispositivos no direito do trabalho e os riscos, por eles trazidos, ao cotidiano dos trabalhadores brasileiros.

CAPÍTULO I

TRAJETÓRIA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1.0. Considerações Iniciais

Os direitos sociais inerentes a pessoa humana foram se consolidando com o passar dos anos, assim, conforme as sociedades evoluíam e vislumbravam melhor suas necessidades, esses direitos ganhavam força. Dentre eles, o direito a saúde sempre se destacou, haja vista que as demais garantias eram diretamente afetadas quando da falta deste¹.

O trabalho, por muitos anos, “atrapalhou” a preservação, de fato, do direito à saúde, entretanto, como a maioria das demais garantias, o direito ao trabalho pouco vale se faltar saúde aos cidadãos, nesse sentido, ocorreu uma evolução histórica gradual no que se refere à preocupação com o impacto do trabalho na saúde do trabalhador, passando, primordialmente, pela implementação de compensação obrigatória para trabalhadores que laboram expostos a agentes insalubres.

Isto posto, o presente capítulo busca estudar o processo histórico evolutivo da proteção à saúde do trabalhador, aprofundando quanto ao surgimento do adicional de insalubridade como medida necessária na busca de tal proteção, além de tratar do ingresso desse instituto ao ordenamento jurídico brasileiro e de sua evolução com o passar dos anos.

1.1. Surgimento do Adicional de Insalubridade

O processo de evolução na proteção à saúde do trabalhador tem início com a revolução industrial, que ocorreu nos séculos XVIII e XIX e trouxe como principal novidade a produção com uso intensivo de máquinas, que acarretou em diversas consequências para as relações de trabalho, entre elas, uma grande desvalorização do trabalhador², desse modo, indústrias passaram a explorá-los de forma exacerbada, fazendo com que os operários desse período enfrentassem condições de trabalho e de vida desumanas, precisando cumprir jornadas exorbitantes que costumavam chegar a 16 horas de trabalho diárias, além do péssimo ambiente

¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31. Julho/Dezembro, 2007, p. 109. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13.08.2018.

² MARTINS, Ana Flavia Ferreira. **Meio ambiente de trabalho: a insalubridade no direito brasileiro**. 2015. 87 f. Dissertação (Monografia de Conclusão de Curso de Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, 2015. p. 11.

em que exerciam suas profissões, onde sofriam com a pouca luminosidade e com a falta de ventilação das fábricas que também costumavam ser quentes e úmidas. Desse modo, a situação enfrentada pelos operários pode ser melhor visualizada através das palavras de Arnaldo Sussekind:

No seu inframundo repululava a população operária: era toda uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado.; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo.³

Neste período, houve uma produção acelerada e em massa, que consolidou de vez a relação de trabalho dotada de dependência e de subordinação do empregado para com seu empregador, assim como ocorre nos dias de hoje. Esse tipo de relação fez com que os operários se submetessem a vida degradante de forma passiva por anos, porém, essa dinâmica, desumana e desprotegida, de trabalho causou frequentes adoecimentos dos empregados, provocando, inclusive, a morte de alguns.⁴

Assim, com o cenário cada vez mais sombrio para os operários, os movimentos coletivos surgiram e as reivindicações da classe trabalhadora ganharam forma, de modo que, a partir disso, os obreiros passaram a resistir as explorações que sofriam através de revoltas coletivas, manifestações e greves.

A luta da classe trabalhadora recebeu o importantíssimo apoio da igreja católica que, na época, era a instituição mais influente perante a população. Dessa maneira, os movimentos coletivos se fortaleceram e, diante de todas as circunstâncias que cercavam à sociedade, passaram a causar um relevante impacto social.

Sendo assim, diante da mudança de cenário que se anunciava, os governantes viram-se obrigados a considerar as reivindicações da classe operária para que o controle social fosse mantido.

³ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; TEIXEIRA FILHO; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. LTr: São Paulo, 1993, p. 35.

⁴ SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. **O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho**. Ana Maria de R. Chagas; Celso A. Salim; Luciana Mendes S. Servo (Organizadores). Brasília: Ipea, 2011, p. 22. Disponível em: <<http://www.sintepar.com.br/LivroSaudeWeb.pdf>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

Após toda a pressão social, foram criadas leis para nortear o trabalho nas indústrias, de modo que, algumas exigências dos trabalhadores fossem atendidas, dando, enfim, o pontapé inicial para o surgimento do Direto do Trabalho e, conseqüentemente, para proteção à saúde do trabalhador.

Dentro de todo esse contexto surge o pagamento de um aditivo compensatório por trabalho em ambiente insalubre, o adicional de insalubridade. Entretanto, na época, esse aditivo era pago aos trabalhadores com o intuito de que se alimentassem melhor, a ideia dominante da época era de que uma nutrição melhorada faria com que os trabalhadores produzissem mais e evitaria que contraíssem doenças ocupacionais.⁵

Com o passar do tempo ficou claro que o pagamento de aditivo compensatório para a melhora da alimentação dos funcionários, não geraria o efeito esperado, visto que não houve o aumento de produção esperado e as doenças causadas pelos ambientes de trabalho nocivos continuaram atingindo os trabalhadores sem, sequer, diminuição na frequência, tendo em vista que o pagamento do adicional de insalubridade deixava as indústrias e os demais empregadores, da época, completamente livres para manter seu ambiente de trabalho nocivo a saúde dos empregados.

Sendo assim, a premissa de que receber o adicional de insalubridade, para se alimentar melhor, faria com que os trabalhadores não adquirissem doenças ocupacionais e produzissem mais, caiu por terra e, como consequência, países como Estados Unidos e Inglaterra aboliram o adicional compensatório de seus ordenamentos jurídicos.⁶

Desse modo, a queda da referida premissa deixou a impressão de que o adicional de insalubridade cairia em desuso, entretanto, o trajeto desse instituto foi diferente do previsto e acontecimentos de relevância global contribuíram para mudar essa possível trajetória.

O primeiro grande acontecimento que ajudou, indiretamente, a fortalecer o instituto do adicional de insalubridade ocorreu em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi, sem dúvidas, um grande marco para o direito do trabalho como um todo e, principalmente, para a busca pela preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, haja vista que, a referida organização declara, abertamente, que sua principal

⁵ BRUIN, Luis Augusto de. Monetização a Saúde. **Revista Proteção**. n. 301. Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.protecaoz.com.br/materias/memoria/monetizando_a_saude/AAjjJa>. Acesso em 15.08.2018.

⁶ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Oswaldo Cruz, 2012. p. 22 *et seq.*

missão é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Posteriormente, em 1948, surgiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos que se tornou outro grande acontecimento a favor das causas operárias e, também, de forma indireta, ao adicional de insalubridade, visto que, seu art. 23º item 1 diz: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.”⁷

Portanto, o instituto do adicional de insalubridade foi alavancado pelos acontecimentos acima citados e passou por uma evolução com o passar dos anos, de modo que, foi, inclusive, implementado em ordenamentos jurídicos de diversos países pelo mundo, entre eles, o brasileiro.

1.2. Implantação do Adicional de Insalubridade no Ordenamento Jurídico Brasileiro.

No Brasil, o adicional de insalubridade já percorreu um longo caminho, sofrendo diversas alterações, principalmente com mudanças no intuito de seu pagamento. Todavia, a real demonstração de preocupação com a saúde do trabalhador por parte do governo brasileiro se deu apenas no governo Vargas, ou seja, a partir de 1930, por isso, o combate aos efeitos dos ambientes de trabalho insalubres aconteceu de forma tardia.⁸

As primeiras providências tomadas pelo Estado nesse sentido aconteceram em 1932, primeiramente, através de decretos que proibiram o aumento da jornada de trabalho para os empregados que laboravam em ambiente insalubre, entrando em vigor ainda no início do ano citado, em seguida, ainda no mesmo ano, dois decretos foram editados proibindo que as mulheres e os menores de idade trabalhassem em ambientes insalubres, medida esta, que ganhou destaque na época e inclusive foi ratificada pela Constituição Federal brasileira de 1934.⁹

⁷ ASSEMBLEIA GERAL DA ONU (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em 16.08.2018.

⁸ ALMEIDA, Junior. Cesar; LIMA, Isaura. Alberton de. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**. v. 7. n. 1. Janeiro/Abril, 2018, p. 3. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd/article/view/5679/4872>>. Acesso em: 21.08.2018.

⁹ SERRA, Edgar Vargas. **Insalubridade e sua Remuneração**. Rio de Janeiro: José Konfino Editor. 1962, p. 26 *et seq.*

Nesse contexto, foi dado o pontapé inicial para a busca e implementação de medidas que amenizassem os impactos provocados por ambientes de trabalho insalubres na saúde da população brasileira.

Apesar das providências citadas, a inserção de aditivo compensatório por trabalho em ambiente insalubre no ordenamento jurídico brasileiro se deu apenas em janeiro de 1936 através da Lei nº 185, que trouxe, como principais novidades, a criação das comissões de salário mínimo, tornando-as responsáveis por fixar o valor do salário mínimo, e a previsão inédita da possibilidade de aumento do salário mínimo, em até 50%, como compensação ao trabalhador que laborasse em ambiente insalubre, como disposto em seu art. 2º, que tinha a seguinte redação:

Art. 2º Salário mínimo é a remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal de serviço. Para os menores aprendizes ou que desempenhem serviços especializados é permitido reduzir até de metade o salário mínimo e para os trabalhadores ocupados em serviços insalubres é permitido aumentá-lo na mesma proporção.¹⁰

A chegada da Lei nº 185 de 1936 foi tardia, visto que, na época de sua criação, já estava claro, para grande parte dos países, que o pagamento de aditivo compensatório, visando a diminuição das doenças ocupacionais, através da melhor alimentação do trabalhador, não atingiria tal objetivo, ainda assim, o adicional de insalubridade, trazido por tal lei, chegou ao Brasil baseado nessa premissa, objetivando apenas contribuir para as necessidades básicas dos trabalhadores.

Apesar da Constituição Federal brasileira de 1937 ter ratificado o conteúdo presente na Lei nº 185 de 1936, a sua real regulamentação se deu apenas com a emissão do Decreto-lei nº 399 de 1938, que ocorreu no dia 30 de abril e trouxe em seu art. 4º a seguinte redação:

Art. 4º Quando se tratar da fixação de salário mínima trabalhadores ocupados em serviços insalubres, poderão as Comissões de Salário Mínimo aumentá-lo até de metade do salário mínimo normal da região, zona ou sub-zona.

§1º O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio organizará, dentro do prazo de 120 dias, contados da publicação deste regulamento, o quadro das indústrias insalubres que, pela sua própria natureza ou método de trabalho, forem susceptíveis de determinar intoxicações, doenças ou infecções.

¹⁰ BRASIL. **Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16.08.2018.

§2º O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, procederá, periodicamente, à revisão do quadro a que alude o parágrafo anterior.¹¹

O artigo acima teve grande relevância e repercussão pela função que determinou ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, deixando-o responsável pela organização do quadro de indústrias insalubres,¹² o que veio a contribuir para a criação da portaria Scm-51 em 1939 onde, pela primeira vez se dividiu os graus de insalubridade, fixando-os em mínimo, médio e máximo.

Vale ressaltar que, apesar da divisão em graus de insalubridade já ter sido um grande marco para a classe trabalhadora, apenas no ano seguinte, através do Decreto-lei nº 2.162 de 1940, os referidos graus foram relacionados aos valores devidos aos empregados que trabalhavam em ambientes insalubres. De modo que, o Decreto-lei em questão estabeleceu um adicional de insalubridade no valor de 10% de um salário mínimo para as atividades enquadradas em grau mínimo, 20% para as enquadradas em grau médio e 40% para as que se enquadrem em grau máximo, assim como conhecemos nos dias de hoje

Neste diapasão, até 1943 outras leis trabalhistas foram criadas, porém, essas normas que regiam as relações do trabalho no Brasil ficavam espalhadas, assim, buscando, principalmente, reuni-las em um único corpo legal surgiu a consolidação das leis do trabalho (CLT), que foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e entrou em vigor em 10 de novembro do mesmo ano, se tornando o principal instrumento do direito do trabalho brasileiro até os dias de hoje.¹³

A CLT já foi constituída com o intuito de agregar toda parte essencial do direito do trabalho em si, para que pudesse regulamenta-lo no Brasil, sendo assim, o adicional de insalubridade já esteve presente em seu corpo legal, desde o momento de sua aprovação, se encontrando em um capítulo específico de segurança e medicina do trabalho, mais precisamente em seu art. 189, que dizia:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados

¹¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 399 de 30 de abril de 1938**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 16.08.2018.

¹² DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Oswaldo Cruz, 2012. p. 24.

¹³ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Oswaldo Cruz, 2012. p. 25.

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.¹⁴

O conteúdo do art.189 da CLT definiu o que seria considerado atividade insalubre, entretanto, não era suficiente para regulamentar o pagamento do aditivo, deixando em aberto, principalmente, o que poderia ser considerado agente nocivo a saúde do trabalhador, nesse sentido, os artigos seguintes estabeleceram o funcionamento do adicional de insalubridade de forma mais detalhada, encarregando, ao Ministério do Trabalho, a definição dos agentes caracterizadores da insalubridade, dos limites de tolerância, dos meios de proteção adequados e do tempo limite de exposição, devendo, também, descriminar as situações onde a insalubridade poderia ser considerada neutralizada ou até mesmo eliminada e estabelecer os valores, referentes ao adicional, que seriam recebidos pelos trabalhadores e os critérios que os fixariam¹⁵, do seguinte modo:

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. Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

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.¹⁶

O art. 190 da CLT deu ao Ministério do Trabalho a competência para o estabelecimento de critérios necessários para a regulamentação do pagamento de adicional de insalubridade, porém, essas lacunas não foram preenchidas de modo satisfatório imediatamente, os critérios foram aperfeiçoados aos poucos, com o passar dos anos, até que, em 1978 o órgão conseguiu

¹⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17.08.2018.

¹⁵ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Oswaldo Cruz, 2012. p. 25 *et seq.*

¹⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17.08.2018.

saná-las de forma realmente detalhada, diminuindo, significativamente, as margens para dúvidas, graças ao advento da norma reguladora 15 e seus anexos.

Em 08 de Julho de 1978, o Ministério do Trabalho, no uso de suas atribuições, expediu a portaria 3.214 que, em seu artigo 1º, implementou 28 normas reguladoras relativas à segurança e medicina do trabalho, dentre as quais, se encontrava a Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15).

A NR 15, detalha, de forma minuciosa, importantes critérios para a percepção do adicional, por exemplo, os limites máximos de exposição a cada agente, entre outros critérios fundamentais¹⁷, separando-os, em quadros detalhados, de fácil entendimento, como os seguintes:

Quadro 1 – Limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente

NÍVEL DE RUÍDO dB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas

¹⁷ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Oswaldo Cruz, 2012. p. 27.

96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Fonte. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-15 – Atividades e operações insalubres. Anexo 1. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf>

Quadro 2 – Limites de Tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviço.

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE COM DESCANSO NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO (por hora)	TIPO DE ATIVIDADE		
	LEVE	MODERADA	PESADA
Trabalho contínuo	até 30,0	até 26,7	até 25,0

45 minutos trabalho 15 minutos descanso	30,1 a 30,5	26,8 a 28,0	25,1 a 25,9
30 minutos trabalho 30 minutos descanso	30,7 a 31,4	28,1 a 29,4	26,0 a 27,9
15 minutos trabalho 45 minutos descanso	31,5 a 32,2	29,5 a 31,1	28,0 a 30,0
Não é permitido o trabalho, sem a adoção de medidas adequadas de controle	acima de 32,2	acima de 31,1	acima de 30,0

Fonte. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR-15 – Atividades e operações insalubres. Anexo 03. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf>

Assim, os critérios para o pagamento do adicional de insalubridade ficaram reunidos em uma norma regulamentadora, com fácil acesso para todos, de modo que, acabou com a necessidade de aperfeiçoamentos constantes na regulamentação do adicional de insalubridade, tornando-se, assim como a CLT, essencial para regular o pagamento do referido aditivo compensatório.

Nesse diapasão, é de suma importância frisar que a chegada da CLT representou o início de um processo de evolução do instituto do adicional de insalubridade no Brasil e, também, de toda a busca por proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, o que foi alavancado com o ingresso da norma regulamentadora nº 15 de 1978 ao ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, durante a trajetória desse instituto, ocorreram avanços, também, na política nacional de proteção à saúde e segurança do trabalhador, o que refletiu no referido adicional, que, inclusive, mudou seu objetivo inicial, deixando de ser pago apenas para a melhora da alimentação do trabalhador, e passando a fazer parte, realmente, da busca pela diminuição dos impactos do trabalho na saúde dos obreiros.

A última grande etapa do processo de evolução do adicional de insalubridade no Brasil se deu com a chegada da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) que, apesar de ter um viés democrático e voltado a valorização do cidadão, o que será tratado adiante, recepcionou os artigos da CLT que tratavam do assunto e trouxe a figura do adicional de insalubridade em seu artigo 7º, XIII, do seguinte modo:

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;¹⁸

Dessa maneira, a Carta Magna se tornou uma das normas gerais que regulam o adicional de insalubridade no Brasil, de modo que, junto com a CLT e a NR 15, o fazem até os dias de hoje.

¹⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAPÍTULO II

O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

2.0. Considerações Iniciais

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe inovações, em inúmeros aspectos, ao ordenamento jurídico brasileiro, havendo um destaque para o modo que a mesma valorizou os cidadãos, passando a lhes trazer uma série de garantias que, até então, não haviam sido expressas por outro dispositivo no Brasil, assim, foi considerada, por muitos, uma constituição a frente de seu tempo.

Entre as diversas garantias destinadas, pela Carta Magna, aos cidadãos, estava a preservação de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, que incluiu, também, o meio ambiente de trabalho, algo inédito até então e de grande representatividade para a busca pela proteção à saúde e segurança do trabalhador. Porém, em contraponto, a Constituição Cidadã, mesmo tendo um claro viés social, manteve a possibilidade de trabalho em ambientes insalubres.

Nesse sentido, o presente capítulo busca analisar a tutela trazida pela Constituição Federal de 1988 ao meio ambiente de trabalho, a previsão do adicional de insalubridade, mantida pela mesma, e os efeitos que o pagamento desse aditivo compensatório geraram, até o momento, na vida dos trabalhadores brasileiros.

2.1. O Meio Ambiente de Trabalho

Trazendo novas ideias, a CFRB/88 quebrou diversas barreiras existentes na época de sua aprovação, principalmente no viés de priorizar o homem em detrimento dos meios de produção. Nesse sentido, a Carta Magna é a primeira a trazer um capítulo destinado primordialmente a tratar de meio ambiente, no qual, concede a ele, proteção, tratando-o como um requisito necessário para a garantia da dignidade humana.¹⁹

Poucos anos antes, em 1981, houve a, até então, inédita definição de meio ambiente, que se deu através da Lei nº 6.938, que o conceituou como “conjunto de condições, leis,

¹⁹ JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. **DireitoNet**. Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05.09.2018.

influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”²⁰.

Essa definição ampla de meio ambiente, em conjunto com os objetivos e instrumentos do meio ambiente trazidos pela lei, permitiu aos doutrinadores dividi-lo em quatro tipos, sendo eles, natural, artificial, cultural e o que será tratado mais afundo adiante, o meio ambiente de trabalho.²¹

Dessa forma, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante a preservação do meio ambiente a todos os cidadãos, em seu art. 225, da seguinte maneira: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”²², inclui a preservação, também, do meio ambiente de trabalho, o que foi um marco histórico na luta pela preservação da saúde do trabalhador, visto que evidenciou a relação direta entre a qualidade de vida e a dignidade do cidadão com o ambiente em que labora.

Além disso, a CRFB/88 também traz o dever de proteção ao meio ambiente de trabalho de forma direta em seu artigo 200, destinando essa incumbência, inicialmente, ao Sistema Único de Saúde do seguinte modo:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.²³

Nesse diapasão, o dever de manter o ambiente de trabalho em equilíbrio ficou assegurado de forma evidente pela carta magna, de modo que a manutenção da saúde do trabalhador depende da preservação desse equilíbrio.

²⁰ JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. **DireitoNet**. Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05.09.2018.

²¹ JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. **DireitoNet**. Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05.09.2018.

²² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

²³ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Diante desse contexto, a definição de meio ambiente de trabalho equilibrado se tornou essencial para a realização regular do trabalho, fazendo com que diversos doutrinadores abordassem o tema e explanassem uma série de definições. Entre elas, podemos visualizar bem o equilíbrio buscado pelo legislador quando Celso Antônio Pacheco Fiorillo traz sua definição com as seguintes palavras:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).²⁴

Não resta dúvidas que a carta magna tratou a proteção à saúde do trabalhador com uma importância ainda não vista no ordenamento jurídico brasileiro, sendo precursora em diversas vertentes importantes, inclusive na proteção do meio ambiente trabalho, chegando a incluí-lo, de forma indireta, no patamar de direito fundamental.²⁵

Por todo contexto explanado, é pacífica a conclusão de que a Constituição Federal de 1988 se mostrou moderna e muito mais voltada aos direitos sociais inerentes ao homem do que qualquer outro dispositivo que fez parte do ordenamento jurídico brasileiro até aquele momento, chegando a ser chamada, por muitos, de constituição cidadã, nesse sentido, seu artigo 7º já demonstra os reflexos dessa mudança no tema da saúde e segurança no trabalho da seguinte maneira:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;²⁶

O dispositivo citado vem imediatamente a frente do inciso que prevê a possibilidade de pagamento do adicional de insalubridade e ambos vêm após os direitos, garantias e princípios fundamentais que asseguraram uma série de direitos aos cidadãos, o que demonstrou uma

²⁴ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.53. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1524-Curso-de-Direito-Ambiental-Brasileiro-Celso-Antonio-Pacheco-Fiorillo.pdf>>. Acesso em: 08.09.2018.

²⁵ JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. **DireitoNet**. Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05.09.2018.

²⁶ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

inversão nas preocupações acerca do tema²⁷, sendo uma confirmação de que prioridade passou a ser dada ao homem em prejuízo dos meios de produção.

Mesmo com o avanço trazido pela Constituição Federal de 1988, o Brasil seguia atrasado se comparado aos principais países do mundo, visto que estes tinham um viés voltado ao cidadão a mais tempo e já seguiam uma política de proteção à saúde dos trabalhadores muito eficaz.

Nesse sentido, é importante ressaltar que em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 155 que trata de segurança e saúde dos trabalhadores e busca, através da prevenção, reduzir os riscos enfrentados pelos obreiros no meio ambiente de trabalho.²⁸

A Convenção citada acima traz importantes conceitos que ajudam a esclarecer como e onde deve ser feita a prevenção em meio ambientes de trabalho, entre eles, a definição de saúde e local de trabalho em seu art. 3º, “c”, e “e”.

Para os fins da presente Convenção:

[...]

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

[...]

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.²⁹

A Convenção nº 155 da OIT foi ratificada pelo Brasil no ano de 1992, e promulgada pelo Decreto-lei 1.254 de 29 de setembro de 1994, sendo este um momento de fortalecimento dos direitos da classe trabalhadora, em que diversos deveres e prevenções quanto ao ambiente de trabalho se tornaram obrigatórios com intuito de zelar pela saúde do trabalhador e diminuir os riscos no local de trabalho.

²⁷ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Osvaldo Cruz, 2012. p. 28.

²⁸ DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Osvaldo Cruz, 2012. p. 29.

²⁹ CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (1981). **Convenção nº 155**. Genebra. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html>. Acesso em 10.09.2018.

2.2. Monetização da Saúde do Trabalhador

Com a chegada da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a ratificação da convenção nº 155 da OIT, que ocorreu poucos anos depois, o Brasil se encontrava em um cenário onde a saúde dos cidadãos parecia ser tratada com grande valor pela legislação, nutrindo ainda mais a ideia de que a saúde do trabalhador deve ser a prioridade em detrimento da produção em massa, contudo, o trabalho em ambiente insalubre continuou permitido e praticado, e o artigo 7º, XXIII, da CRFB/88, exposto no capítulo anterior, que traz a figura do adicional de insalubridade, seguiu em vigor.

Essa “contradição” entre os princípios e valores que vinham sendo implantados na legislação brasileira e a permissão para trabalho em ambientes nocivos, torna o tema muito controverso fazendo com que o adicional de insalubridade seja constantemente debatido e questionado por doutrinadores da área.

É fato que o direito a saúde é essencial para a vida humana e que a dignidade do cidadão está diretamente relacionada com a preservação de sua saúde, nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 tornou o direito a saúde um bem jurídico indisponível, de forma que o homem pode, inclusive, exigi-lo judicialmente dos entes federativos em casos onde o seja negado, visto que é um direito fundamental subjetivo do cidadão brasileiro, portanto, o dever estatal de tutela para com esse bem jurídico é inegável.³⁰

Dessa forma, a possibilidade trazida o artigo 7º, XXIII, da CRFB/88 vai de encontro a indisponibilidade do direito à saúde, afinal, quando o trabalhador se expõe diariamente a um agente nocivo, está perdendo a saúde aos poucos, sendo assim, o Estado permite que o bem jurídico ao qual tem o dever de proteger seja violado diariamente em milhares de locais de trabalho pelo país.

O pagamento do adicional de insalubridade, apesar de ser uma compensação pela exposição a agentes nocivos, torna a contradição ainda maior, visto que diversos trabalhadores visam apenas ao valor extra que receberão, de modo que o aditivo compensatório acaba por atrair diversos trabalhadores aos ambientes insalubres.

Diante da conjuntura atual, muitos obreiros brasileiros consideram o trabalho em ambientes nocivos como algo comum, desse modo, grande parte dos que, hoje em dia, laboram

³⁰ SILVA, Ricardo Nonato e. Monetização da saúde do trabalhador- uma análise crítica. **Boletim Jurídico**. n. 752. Setembro, 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2345/monetizacao-saude-trabalhadoranalise-critica>> Acesso em: 13.09.2018.

em ambientes insalubres, não dão a devida importância a exposição aos agentes insalubres que se submetem diariamente, visto que não tem a real noção da nocividade dos agentes que estão convivendo ou dos riscos que eles representam, consequentemente, não enxergam, de imediato, o dano à saúde que sofrem diariamente.

A falta do devido conhecimento sobre o assunto, somada com as dificuldades financeiras enfrentadas pela maior parte da população resultou em um cenário perigoso, onde grande parte dos cidadãos opta pelos trabalhos em ambientes insalubres em detrimento de outros, pensando apenas na vantagem financeira, escolhendo sem pesar de forma adequada o risco que estarão correndo.³¹

Portanto, apesar de trazer reflexos positivos, que serão tratados adiante, o pagamento do adicional de insalubridade representa um incentivo indireto do Estado para que os trabalhadores brasileiros abram mão do direito à saúde em troca da compensação financeira, dessa forma, contribui para caracterizar a monetização da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro.

Atualmente, a referência mundial no que se refere a política de segurança e saúde do trabalho é baseada na busca pela eliminação total dos riscos diretamente em sua origem, sem a necessidade de pagamento do adicional, prevendo apenas o pagamento compensatório para vítimas de eventuais acidentes.³²

Vale ressaltar que parte significativa dos principais países do mundo já utilizam as referidas bases em suas respectivas políticas de saúde e segurança no trabalho como Canadá, África do Sul, Austrália, Espanha e China, que são ótimos exemplos de nações que usam as bases acima citadas e conseguem obter excelentes resultados, de maneira que, já contem, inclusive, com a cooperação dos próprios trabalhadores na busca da máxima prevenção de riscos possível.³³

³¹ SILVA, Ricardo Nonato e. Monetização da saúde do trabalhador- uma análise crítica. **Boletim Jurídico**. n. 752. Setembro, 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2345/monetizacao-saude-trabalhadoranalise-critica>> Acesso em: 13.09.2018.

³² CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Insalubridade e periculosidade no brasil: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. **Portal da indústria**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Insalubridade%20e%20Periculosidade%20no%20Brasil%20a%20Monetizacao%20do%20Risco%20do%20Trabalho%20em%20Sentido%20Oposto%20a%20Tendencia%20Internacional.pdf>>. Acesso em 14.09.2018.

³³ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Insalubridade e periculosidade no brasil: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. **Portal da indústria**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Insalubridade%20e%20Periculosidade%20no%20Brasil%20a%20Monetizacao%20do%20Risco%20do%20Trabalho%20em%20Sentido%20Oposto%20a%20Tendencia%20Internacional.pdf>>. Acesso em 14.09.2018.

Portanto, o ideal para o Brasil seria se alinhar com os principais países dos demais continentes na busca de atingir a eliminação dos riscos inerentes ao trabalho sem a necessidade de monetizar a saúde do obreiro, fazendo com que o direito a saúde volte a ser um bem jurídico realmente indisponível.

2.3. Reflexos do Pagamento do Adicional de Insalubridade nos Moldes da Lei

Apesar do Brasil ainda não se encontrar no cenário ideal para a proteção à saúde e segurança de seus trabalhadores, os dispositivos presentes no ordenamento jurídico brasileiro que preveem o pagamento do adicional compensatório por trabalhos em ambientes insalubres buscam proteger a saúde dos obreiros, de forma que, mesmo não atingindo esse objetivo integralmente, conseguem amenizar os danos provocados pelos meio ambientes de trabalho até os dias de hoje.

Atualmente, o pagamento de adicional de insalubridade é previsto através da CLT, dentro do capítulo de saúde e segurança do trabalho, e da Constituição Federal de 1988 e, é regulado, principalmente, pela Norma Regulamentadora nº 15, aprovada pelo Ministério do Trabalho através da portaria 3.214/78 que, entre outras coisas, traz os limites de exposição aos agentes nocivos.

Dessa maneira, mesmo havendo a previsão para que o trabalhador brasileiro labore em ambientes que prejudiquem sua saúde de alguma maneira, a cumulação dos dispositivos citados acima reflete em uma proteção parcial da saúde desses obreiros mantendo-os em condições dignas de vida.

Para tanto, o Ministério do Trabalho estabelece parâmetros que definem quais atividades são consideradas insalubres, o que torna, um meio ambiente de trabalho, nocivo e em que grau os agentes insalubres devem ser classificados, levando em consideração o período de exposição do trabalhador ao agente e sua intensidade.

Além disso, a CLT, em seu artigo 192, designa a importância que será devida aos trabalhadores, a título de adicional de insalubridade, de acordo com o grau de insalubridade que foi enquadrado seu ambiente laboral, ou na atividade em que exerce.

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 mínimo³⁴

Sendo assim, os obreiros que trabalham expostos ao grau máximo de insalubridade tem direito a adicional de 40% do salário mínimo, e os que laboram em ambientes classificados em grau médio e mínimo recebem, respectivamente, 20% e 10% do salário mínimo referente ao adicional.

Esse dispositivo traz reflexos muito importantes para os trabalhadores brasileiros visto que essa divisão dos graus de insalubridade, prevendo a variação dos valores devidos como adicional compensatório de acordo com o grau de insalubridade presente no ambiente de trabalho ou com o grau em que a atividade laboral for enquadrada, faz com que os empregadores almejem o enquadramento em grau mínimo, sendo assim, levando em consideração que, atualmente, a maioria dos empregadores que colocam seus funcionários para trabalhar em ambientes insalubres o fazem por achar mais viável economicamente o pagamento do adicional do que a eliminação total dos agentes nocivos, a obrigação de pagar 40% de um salário mínimo a cada um dos funcionários que laboram em ambiente insalubre, referente ao adicional pelo grau máximo de insalubridade ao qual estão expostos, se torna um peso financeiro para grande parte deles, principalmente ao levar em conta a insaciável busca por lucros da maioria dos empregadores.

Nesse sentido, a possibilidade de diminuir a folha de pagamento é um grande incentivo para que os empregadores busquem o enquadramento da insalubridade em grau médio ou mínimo, sendo muito comum que, empresas, principalmente as que dispõem de um grande número de funcionários, diminuam a nocividade de seus ambientes de labor através de medidas paliativas de proteção de diversas espécies.

Rotineiramente, empresas com centenas de empregados, tomam algumas medidas em busca do enquadramento da insalubridade de suas atividades em graus inferiores, como a melhoria dos equipamentos de proteção individual (EPI) que fornecem a seus funcionários, e as reformas dos locais de labor para diminuição de riscos de acidentes, melhorando o meio ambiente de trabalho.

Portanto, mesmo não sendo a forma ideal de proteger os obreiros, os dispositivos que preveem o pagamento de adicional de insalubridade, geram uma merecida compensação

³⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14.09.2018.

financeira e, indiretamente, uma serie de paliativos e melhorias nos ambientes de trabalho, através da busca dos empregadores pela diminuição de seus custos mensais, o que mantém milhares de trabalhadores em condição de saúde minimamente digna, e sem grandes riscos diários a vida.

CAPÍTULO III

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBREPONDO A LEI E OS REFLEXOS DESSA MUDANÇA

3.0. Considerações Iniciais

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como lei da reforma trabalhista, está em vigor desde novembro de 2017 e suas alterações afetaram, diretamente, a vida da maior parte dos trabalhadores brasileiros, gerando inúmeros debates que, felizmente, não se restringiram aos especialistas e profissionais da área.

Assim, rompendo as barreiras socioeconômicas presentes na sociedade brasileira, as “discussões” sobre a reforma trabalhista espalharam-se, de diferentes modos, por toda a população, atingindo todas as classes sociais.

Um dos temas mais controversos da referida reforma foi a implementação da possibilidade de negociações coletivas sobreponem à lei quando tratarem de diversos direitos que, até então, eram indisponíveis, entre os quais ganha destaque nesse estudo, o enquadramento do grau de insalubridade.

Dessa forma, o presente capítulo busca, primordialmente, explanar sobre a constitucionalidade do artigo que permite alterar os direitos anteriormente citados por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, destacando a possibilidade de alteração no enquadramento do grau de insalubridade e, conseqüentemente, os efeitos e riscos dessa alteração, sem deixar de analisar a capacidade dos sindicatos brasileiros para a realização das negociações coletivas.

3.1. Artigo 611-A da CLT em Confronto com as Normas que Regem o Direito do Trabalho

Em 13 de julho de 2017, o atual Presidente da República, Michel Temer, sancionou a Lei nº 13.467 que alterou, em grande escala, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), essa lei foi proposta pelo Presidente em questão e aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal antes de ser sancionada, sendo publicada no dia 14 de julho de 2017 e entrando em vigor 120 dias depois, ou seja, em 11 de novembro do mesmo ano.³⁵

Vale ressaltar que, desde o momento em que foi proposta, a lei em questão dividiu opiniões por todo o país, recebendo inúmeras críticas de parte da sociedade e de parte dos juristas. Desse modo, devido, também, à toda discordância que a reforma trabalhista vinha

³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 373 *et seq.*

gerando antes mesmo de entrar em vigor, ficou evidente a necessidade de alterações em seu texto para que tivesse uma melhor aceitação.

Assim, no dia 14 de novembro de 2017, apenas 3 dias após o início da vigência da Lei nº 13.467, ocorreu a publicação da Medida Provisória nº 808 de 2017 (MP 808/2017) que trouxe diversas mudanças ao conteúdo da reforma, alterando a redação de diversos artigos da referida lei.

Entretanto, a MP 808/2017 só esteve vigente no período entre 14 de novembro de 2017, data de sua publicação, e 22 de abril 2018, data em que sua validade chegou ao fim, o que ocorreu, por que a referida MP dependia de aprovação do Congresso Nacional para permanecer em vigor e, mesmo com toda a interferência que causava na vida de milhares de brasileiros, a Medida Provisória nunca foi submetida à análise do Congresso. Desse modo, decorreu todo o prazo de vigência da medida, até o fim de sua validade, sem que a mesma, sequer, tenha passado por votação dos parlamentares.

Isto posto, no dia 23 de abril de 2018 a redação original da lei da reforma trabalhista voltou a vigorar e entre os diversos artigos polêmicos trazidos por ela, alguns, naturalmente, geraram mais controvérsias do que outros e por isso ganharam mais destaque, entre os quais está o disposto no artigo 611- A.

O dispositivo acima citado foi um dos objetos de reforma da Medida Provisória 808 de 2017, entre as alterações, houve uma no *caput* do artigo, para que os acordos e convenções coletivas nele previstos, observassem o art.8º, III e VI da Constituição Federal de 1988, que tratam, respectivamente, das competências designadas aos sindicatos e da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, resultando na seguinte redação: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e IV do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”³⁶. Assim, ratifica-se a necessidade da participação das entidades sindicais nas negociações coletivas tratadas no referido artigo.

Entretanto, com o fim da validade da referida MP esse dispositivo voltou a ter sua redação original, do seguinte modo: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”³⁷, de forma que,

³⁶ SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 246.

³⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14.09.2018.

deixou de condicionar, expressamente, a participação dos sindicatos na validade das negociações coletivas a que se refere.

Porém, as condicionantes para a validade das negociações coletivas, retiradas do artigo em questão devido ao fim da validade da MP 808/2017, continuam expressas na Constituição Federal de 1988, ou seja, a referida alteração não representou uma das principais controvérsias que cercam o dispositivo.

Todavia, o artigo 611-A da CLT traz outros diversos aspectos que são debatidos e questionados rotineiramente pelos juristas da área, dentre os quais pode se destacar as afrontas às normas que regem o direito material e processual do trabalho e a constitucionalidade do dispositivo.

Com a leitura do *caput* do referido artigo, fica evidente que o mesmo assegura a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a lei sempre que tratem de alguma das matérias arroladas em seus incisos³⁸. Desse modo, deve ser observado, inicialmente, que o artigo 611-A trata o contrato de trabalho como um contrato qualquer, onde as partes estariam em igualdade de condições para negociar, visto que trouxe a permissão para que diversos termos da relação de trabalho possam ser pactuados entre elas, de modo que atinge princípios consolidados no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Vale frisar que a proteção ao trabalhador é um dos alicerces do direito trabalho e deriva da própria razão de existência do direito e do processo do trabalho, por isso, existem alguns princípios aplicados na área que buscam garantir essa proteção³⁹, entre os quais, estão o Princípio da proteção ao Hipossuficiente e o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva que foram diretamente feridos pelo artigo 611-A.

A subordinação do empregado ao seu empregador é uma das principais características das relações trabalhistas atuais e somando-a ao contexto em que o país se encontra, onde o nível de desemprego é extremamente alto e as oportunidades estão cada vez mais escassas, encontra-

³⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista – Material complementar**. Juspodivm. p. 13 *et seq.* Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em: 10.10.2018.

³⁹ BASTOS, Frederico Silva. O princípio de proteção ao hipossuficiente, o princípio da busca da verdade real e o dever de imparcialidade do juiz na justiça do trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_O_PRINCIPIO_DE_PROTECAO_AO_HIPOSSUFICIENTE_O_P_RINCIPIO_DA_BUSCA_DA_VERDADE_REAL_E_O_DEVER_DE_IMPARCIALIDADE_DO_JUIZ_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 11.10.2018

se uma clara hipossuficiência dos obreiros nas relações de trabalho, na qual, na maioria das vezes, os mesmos podem ser facilmente substituídos.

Dessa forma, diante do contexto em que se encontram, muitos trabalhadores sentem-se obrigados a aceitar quase tudo que lhes for ordenado por seus empregadores para que possam preservar seus empregos e garantir a sobrevivência de suas famílias, de modo que, por esses fatores, o princípio da proteção ao hipossuficiente busca diminuir essa desigualdade nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o princípio da proteção ao hipossuficiente é um instrumento fundamental para o processo do trabalho e para o equilíbrio nas relações de trabalho como um todo, visto que traz uma certa “desigualdade jurídica” usada como forma de compensar a desigualdade socioeconômica existente nessas relações e presente no dia a dia dos trabalhadores⁴⁰, tornando-o, talvez, o princípio mais importante desse ramo, visto que vários outros derivam dele e visam se juntar ao mesmo no intuito de formar uma rede de proteção ao trabalhador.⁴¹

Sendo assim, ao prevê a possibilidade de o trabalhador, sendo parte hipossuficiente, negociar, mesmo que através dos sindicatos, vários direitos que até então eram indisponíveis, com seu empregador, o artigo 611-A fere diretamente o princípio da proteção ao hipossuficiente.

Além disso, as negociações coletivas previstas no artigo em questão permitem diversas alterações nos contratos individuais de trabalho, abrindo margem para que as mesmas beneficiem ou prejudiquem os trabalhadores, todavia, o artigo 468 da própria CLT, que se manteve no corpo deste código mesmo com a reforma trabalhista, condiciona as alterações nos contratos de trabalho ao mútuo consentimento das partes e, também, ao não prejuízo, direto ou indireto, da parte trabalhadora, sob pena de nulidade da alteração que não se enquadre nesses requisitos.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não

⁴⁰ BASTOS, Frederico Silva. O princípio de proteção ao hipossuficiente, o princípio da busca da verdade real e o dever de imparcialidade do juiz na justiça do trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_O_PRINCIPIO_DE_PROTECAO_AO_HIPOSSUFICIENTE_O_PRINCIPIO_DA_BUSCA_DA_VERDADE_REAL_E_O_DEVER_DE_IMPARCIALIDADE_DO_JUIZ_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 11.10.2018

⁴¹ ESPAÇO JURÍDICO. Princípios do direito do trabalho – parte 1. **Espaço Jurídico**. Abril, 2012. Disponível em: <<https://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 10.10.2018.

resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.⁴²

Dessa maneira, ao deixar expressa a impossibilidade de alterações, nos contratos individuais de trabalho, que prejudiquem o trabalhador, esse dispositivo reforça a aplicabilidade do princípio da inalterabilidade contratual lesiva no processo do trabalho, de modo que, apesar de originado do direito civil e inspirado no princípio geral do direito civil da inalterabilidade dos contratos, o princípio em questão tem importantíssima e já consolidada, aplicabilidade no direito e no processo do trabalho.⁴³

Sendo assim, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, assim como o princípio da hipossuficiência, tem como grande objetivo equilibrar as relações trabalhistas, servindo de contrapeso nessa relação.

Portanto, quando o 611-A permite a negociação de direitos, garantidos por lei ao trabalhador, sem proibir que as negociações resultem em malefícios aos mesmos, fere, de forma direta, o princípio em questão, além de ir de encontro ao artigo 468 da CLT.

É importante ressaltar que o Direito do Trabalho sempre foi concessivo e esteve aberto a alterações nos contratos de trabalho dos obreiros, de certa maneira até deseja que isso ocorra, porém, apresenta essa receptividade apenas para alterações benéficas ao trabalhador, justamente por priorizar sua proteção.⁴⁴

Nesse sentido, resta evidente que a novidade trazida pelo dispositivo aqui analisado se limita à possibilidade da aplicação de acordos e convenções coletivas prejudiciais ao obreiro, já que as alterações benéficas já ocorriam e eram amparadas pelo princípio da norma mais benéfica.

Diante desse contexto, o Ministério Público do Trabalho se posicionou através de notas técnicas, afirmando que a única razão de ser desse artigo é prejudicar os trabalhadores reduzindo seus direitos, como na nota técnica número 02 onde o órgão público tratava do

⁴² BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11.10.2018.

⁴³ TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**. n. 2645. Setembro, 2010, p. 01. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17504/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva-no-direito-do-trabalho/1>>. Acesso em: 11.10.2018.

⁴⁴ TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**. n. 2645. Setembro, 2010, p. 01. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17504/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva-no-direito-do-trabalho/1>>. Acesso em: 11.10.2018.

projeto de Lei nº 6.787/2016, que também contava com o artigo 611-A nos mesmos moldes em que o dispositivo entrou em vigor.

[...] o objetivo da proposta contida no PL 6.787/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo.

Dado que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

De fato, há de se concluir que a exclusiva razão de ser da proposta é garantir que se possa reduzir direitos dos trabalhadores através de acordos e convenções. Se a intenção com o PL fosse beneficiar os trabalhadores com novos direitos e melhores condições de trabalho, a proposta seria completamente desnecessária.⁴⁵

Dessa forma, não restam dúvidas que os princípios infraconstitucionais aplicados ao direito material e processual do trabalho são completamente esquecidos pelo artigo aqui estudado.

Todavia, além dos princípios já citados, naturalmente, também são aplicados ao Direito do Trabalho os diversos princípios que provêm da Constituição cidadã, de modo que todos os dispositivos que regem tal ramo do direito também precisam estar adequados a eles, um desses princípios é o da legalidade, fruto do disposto no Art. 5º, II da CF/88.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;⁴⁶

O dispositivo da constituição acima citado é a base para o princípio da legalidade visto que expressa claramente que todos devem se submeter as leis, desse modo, o princípio não

⁴⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 02, **Portal MPT**. Janeiro, 2017, p. 06 *et seq.* Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/091220c6-c35f-41ed-85f3-df955548d30f/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+2-2017+-+PL+6.787-2016+-+minirreforma+trabalhista.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISpRUCU>. Acesso em 16.10.2018.

⁴⁶ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

restringe as regras aos cidadãos, sendo, também, intrínsecas ao Estado, de modo que, as leis também devem reger todas as suas ações.⁴⁷

É, justamente, a submissão do Estado às leis, assim como ocorre com os cidadãos, que o qualifica como um Estado de Direito, dessa maneira, é o princípio da legalidade que diferencia um Estado de Direito propriamente dito dos demais, o que pode ser melhor compreendido nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello:

Enquanto o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado é da essência de qualquer Estado, de qualquer sociedade juridicamente organizada com fins políticos, o da legalidade é específico do Estado de Direito, é justamente aquele que o qualifica e que lhe dá a identidade própria.⁴⁸

Dessa forma, deve ser ressaltada a importância desse princípio na conjuntura da sociedade, visto que limita os poderes do Estado, sendo base, também, para a ideia de que não há poder acima ou a margem da lei e deixando claro que sua principal função é proteger o cidadão das arbitrariedades que o Estado poderia cometer.⁴⁹

Apesar de ser um princípio constitucional e ser dotado de toda a importância que acaba de ser explanada, o princípio da legalidade também é ferido pelo disposto no artigo 611-A da CLT, visto que, em essência, esse princípio significa a submissão e o respeito à lei⁵⁰, assim, quando o referido artigo da reforma trabalhista permite que negociações coletivas sobreponham a lei, sem que haja essa previsão na Constituição Federal, entra em conflito com a essência do princípio da legalidade.

Outro ponto importante, ignorado pelo polêmico dispositivo em questão, é a garantia prevista do art. 5º, XXXV da Carta Magna, que tem a seguinte redação: “XXXV - a lei não

⁴⁷ MENDONÇA, Noemia Reis Martins de; JOEDSON. A (in) constitucionalidade do art.611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade. **Revista Jus Navigandi**. Novembro, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-inconstitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 11.10.2018.

⁴⁸ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 58 *et seq.*

⁴⁹ MENDONÇA, Noemia Reis Martins de; JOEDSON. A (in) constitucionalidade do art.611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade. **Revista Jus Navigandi**. Novembro, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-inconstitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 11.10.2018.

⁵⁰ MENDONÇA, Noemia Reis Martins de; JOEDSON. A (in) constitucionalidade do art.611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade. **Revista Jus Navigandi**. Novembro, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-inconstitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 11.10.2018.

excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; ”⁵¹, assegurando a todos os cidadãos que toda lesão ou ameaça de lesão a qualquer direito poderá ser apreciada pelo judiciário, entretanto, com a chegada da reforma trabalhista e do artigo 611-A, a apreciação da justiça do trabalho nas matérias que forem acordadas através de negociação coletiva de trabalho, mesmo que disposta de forma contrária a lei, estará limitada apenas aos aspectos formais do acordo, de modo que a análise do judiciário aos aspectos materiais presentes na convenção está proibida.

Esse *modus operandi* novo, implementado para as matérias arroladas no artigo em questão, quando convencionadas através de negociações coletivas, incluso no projeto da reforma trabalhista, não choca apenas com o art. 5º, XXXV da CFRB/88 como também com o art. 8.1 da convenção número 87 da OIT que dispõe sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização,⁵² e mesmo sendo uma convenção que objetivava dar força e legitimidade aos pactos firmados pelos sindicatos, não compactua com a “inovação” implementada no ordenamento jurídico brasileiro.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

[...]

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.⁵³

A Convenção número 87 da OIT não foi a única convenção do órgão a ser desrespeitada pelo artigo aqui estudado, houveram, também, as Convenções 98, 151 e 154 que foram criadas com a finalidade de fomentar as negociações coletivas dispondo, assim, de um claro caráter de proteção aos direitos humanos. Porém, essas convenções foram firmadas com a perspectiva de alcançar condições de trabalho mais favoráveis do que as já fixadas em lei, jamais buscando

⁵¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁵² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 02, **Portal MPT**. Janeiro, 2017, p. 14. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/091220c6-c35f-41ed-85f3-df955548d30f/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+2-2017+-+PL+6.787-2016+-+minirreforma+trabalhista.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISpRUCU>. Acesso em 16.10.2018.

⁵³ CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1948). **Convenção nº 87**. São Francisco. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16.10.2018.

alterações que resultem em prejuízo ao obreiro⁵⁴, de modo que, todas são confrontadas pelo artigo 611-A.

Além disso, é importante ressaltar que a Constituição cidadã traz nos incisos do artigo 7º um rol de direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais e no *caput* deste artigo afirma que, além dos ali descritos, os trabalhadores terão outros direitos que visem à melhoria da condição social da classe, da seguinte forma; “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”⁵⁵, dessa maneira, a constituição traz a garantia de que, todos os demais dispositivos que trouxerem direitos aos trabalhadores, estarão condicionados a alcançar, sempre, a melhoria da condição social da classe, reforçando assim, a ideia de que a razão de ser do direito trabalho parte da proteção ao trabalhador.

Desse modo, quando as negociações coletivas de trabalho tratam de qualquer direito dos trabalhadores, estão condicionadas, pelo *caput* do artigo 7º da CFRB/88, a buscar a melhoria da condição de vida dos mesmos. Assim, quando o artigo 611-A permite que as negociações coletivas resultem em norma prejudicial aos obreiros, confronta, também, o *caput* do artigo 7º da Carta Magna.

Diante de todo exposto, até então, no presente capítulo, resta evidente que, a Constituição Federal de 1988, garante, entre diversas outras coisas que, ninguém pode deixar de fazer ou ser obrigado a fazer alguma coisa, senão porque a lei o obriga⁵⁶, que, os direitos não previstos na constituição, destinados aos trabalhadores, deverão visar a uma melhor condição de vida para a classe, e que, o judiciário sempre poderá apreciar casos onde houver ameaça de lesão ou lesão a algum direito, sem que a lei possa excluí-lo dessa função. Sendo estes, frutos do princípio da legalidade, do *caput* do artigo 7º da CFRB/88 e do artigo 5º, XXXV da CFRB/88, respectivamente.

Dessa forma, há de se concluir que o artigo 611-A da CLT, além de destoar dos princípios que regem o Direito do Trabalho e do principal alicerce da área, a proteção ao

⁵⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 08, **Portal MPT**. Junho, 2017, p. 29. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISqbp9q>. Acesso em 16.10.2018.

⁵⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁵⁶ MENDONÇA, Noemia Reis Martins de; JOEDSON. A (in) constitucionalidade do art.611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade. **Revista Jus Navigandi**. Novembro, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-inconstitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 11.10.2018.

trabalhador, e ignorar diversas convenções firmadas pela OIT que foram adotadas e inseridas pelo ordenamento jurídico brasileiro, vai de encontro, também a garantias e princípios extraídos diretamente da CFRB/88.

Todavia, deve ser destacado que o inciso I do artigo em questão não entra em confronto com as garantias e princípios constitucionais citados, sendo uma exceção dentre os incisos do art.611-A da CLT por contar com a seguinte redação: “I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; ”.⁵⁷

O inciso exposto acima, condiciona as alterações quanto à jornada de trabalho aos limites previstos na Carta Magna, dessa maneira, ele não representa uma possibilidade de prejuízo ao trabalhador, visto que a Lei Maior deixa claro a quantidade máxima de horas para a duração da jornada de trabalho ser considerada normal.

Além disso, a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho já está prevista no artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, da seguinte maneira:

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

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;⁵⁸

Desse modo, o art. 611-A, I, da CLT, não desrespeita o princípio da legalidade, visto que traz uma possibilidade prevista na Constituição Federal de 1988 e também não confronta a garantia de apreciação da justiça do trabalho nos casos onde houver ameaça de lesão ou lesão a algum direito, sem que a lei possa excluí-lo dessa função, presente no do artigo 5º, XXXV da CFRB/88, já que foi a própria Constituição Cidadã quem impôs a exceção para os casos de acordos ou convenções coletivas que tratem de jornada de trabalho.

Ocorre que, apesar do inciso I do art. 611-A não confrontar os princípios e garantias constitucionais aqui expostos, todos os demais incisos do referido artigo confrontam, pelo menos uma desses regramentos.

⁵⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11.10.2018.

⁵⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Nesse sentido, quando qualquer dispositivo legal afronta algum preceito da Carta Magna ou qualquer princípio dela extraído, considera-se que esse ato normativo contém um vício material, caracterizando a inconstitucionalidade material da norma ou do trecho que contém o vício.⁵⁹

Vale frisar que a inconstitucionalidade das normas pode ser total ou parcial, de maneira que a total é configurada quando o vício atinge a norma por inteiro, enquanto na parcial, apenas parte da norma é atingida.

Portanto, diante das afrontas a Lei Maior, aqui apresentada, deve ser concluído que o artigo 611-A da CLT apresenta inconstitucionalidade, caracterizada pelos vícios materiais que contém.

Assim, como o inciso I do artigo em questão não apresenta qualquer afronta a Constituição federal de 1988, a inconstitucionalidade do art. 611-A da CLT, além de material, também é parcial.

3.2. A Atual Legitimidade das Negociações Coletivas Realizadas por Sindicatos

A possibilidade trazida pela reforma trabalhista através do artigo acima estudado, onde as negociações coletivas sobrepõem a legislação quando tratarem dos assuntos nele arrolados, parte do pressuposto de que os sindicatos brasileiros têm capacidade para tratar de forma adequada das matérias que se tornaram disponíveis e dispõem de legitimidade perante classe que representa.

Desse modo, em essência, o artigo 611-A da CLT, remete a ideia de que os sindicatos brasileiros são instituições que dispõem de uma representatividade real em suas categorias e possuem todas as condições necessárias para usufruir adequadamente do poder que lhe foi conferido, tendo capacidade para realizar negociações coletivas que tragam as melhorias que suas classes realmente precisam.

Entretanto, a realidade do funcionamento dos sindicatos no Brasil é diferente, de forma que, grande parte dos sindicatos brasileiros tem um desempenho pífio quando se trata da busca por melhorias para a categoria, além de ter pouquíssima legitimidade perante a própria classe,

⁵⁹ ZAMPIER, Bruno; CARVALHO, Carla. **OAB Primeira Fase Esquematizado**. Pedro Lenza (Coord.). v. único. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017. p. 31.

fazendo com que diversos trabalhadores não tenham o apoio que necessitam e não se sintam representados por essas instituições.⁶⁰

Boa parte da culpa para o baixo desempenho sindical se dá pela forma que a estrutura sindical é organizada no Brasil⁶¹, e pelas regras de funcionamento e criação que regeram essas entidades nas últimas décadas. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro permite apenas a criação de um sindicato por classe em cada base territorial, criando obstáculos para que empregadores e trabalhadores constituam sindicatos que consigam atender suas necessidades da maneira adequada.⁶²

Além disso, outra regra imposta pelo ordenamento brasileiro, que era um empecilho para o devido funcionamento dos sindicatos, foi a contribuição sindical compulsória que, como o nome já remete, obrigava os empregados a pagar, através de descontos salariais, uma contribuição sindical.

Todavia, essa contribuição sindical obrigatória, por si só, não representaria um problema, mas, somada a norma da unicidade sindical, resulta em mais efeitos negativos do que positivos.

As contribuições compulsórias citadas, que deveriam servir, apenas, para manter e fortalecer os sindicatos brasileiros, lhes dando independência e capacidade suficiente para lutar pelas melhorias que suas categorias precisassem, na verdade, sempre geraram muito dinheiro as entidades sindicais, de modo que, chegaram a arrecadar R\$ 3,18 bilhões em 2015 referente apenas a esse imposto sindical.⁶³ Porém, esses valores geraram o efeito contrário ao que o legislador que o implementou esperava.

Devido aos grandes valores arrecadados, diversas pessoas passaram a ter interesse em presidir as entidades sindicais, mesmo que não tivessem capacidade ou engajamento suficiente para realizar uma boa administração, todavia, graças a unicidade sindical, apenas um sindicato pode ser criado por classe em cada base territorial, o que fez com que ocorresse uma grande

⁶⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 11. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018

⁶¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 10. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018

⁶² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 10. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018

⁶³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 10 *et seq.* Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018

fragmentação dessas instituições, para que mais famílias administrassem sindicatos e, conseqüentemente, gerissem os valores referentes a contribuição sindical compulsória paga pelos sindicalizados.

Ocorre que, essa fragmentação resulta apenas em sindicatos com pouca força, administrados por pessoas que não representam a classe e não estão engajadas na busca pelas reais melhorias que seus representados necessitam, refletindo, assim, em uma insatisfação total da categoria.

Nesse diapasão, a situação sindical pode ser melhor retratada pela nota técnica 07 de Ministério Público do Trabalho, que trata de forma firme e esclarecedora da realidade sindical no Brasil.

Muitos exemplos poderiam ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições ocorram sempre com uma única chapa.

Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito de voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.

Também preocupante se mostra a ausência de democracia interna, e a eternização dos mesmos grupos no controle de boa parte dos sindicatos. De acordo com reportagem do jornal O Globo, com base em dados repassados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 8,5 mil dirigentes de sindicatos encontram-se há mais de dez anos ininterruptos no poder.⁶⁴

Deve ser ressaltado que a nota técnica acima citada foi destinada, justamente, ao projeto de Lei nº 38 de 2017, que veio a se tornar a lei da reforma trabalhista, e no momento da publicação da referida nota técnica, a projeto já continha o artigo 611-A nos mesmos moldes do que está em vigor atualmente.

Dessa forma, resta evidente que o sistema de funcionamento e fundação dos sindicatos no Brasil resultou em uma maioria de entidades sindicais sem a mínima capacidade para representar sua classe, assim, apesar de existir uma outra parte dos sindicatos que consegue desempenhar suas funções de forma adequada e satisfatória, honrando com seus deveres, há

⁶⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 11 *et seq.* Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018.

outra que não o faz, deixando seus representados sem apoio, totalmente a mercê de instituições que não apresentam qualquer perspectiva de luta por melhorias para classe e não permitem mudanças em suas administrações.

Com a chegada reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, houve o fim da contribuição sindical obrigatória que, realmente era uma das providências necessárias para a mudança de cenário nos sindicatos, todavia, a reforma manteve a característica mais prejudicial do sistema sindical brasileiro, a unicidade sindical, que tanto atrapalha no funcionamento dessas instituições.

Dessa maneira, apenas com o fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, não devem ocorrer as melhoras desejadas no desempenho dos sindicatos. Pelo contrário, a mudança provinda da reforma trabalhista tende a piorar a situação, haja vista que, os trabalhadores, ainda dependerão de um único sindicato, ao qual se enquadrarão de acordo com suas profissões e localidade, para obter as melhorias que a classe precisa, assim, os sindicatos improdutivos tendem a piorar seu desempenho e os produtivos, serão afetados pelo fim da contribuição sindical obrigatória, de forma que, com essa relevante baixa financeira, também tendem a ter seu desempenho piorado.⁶⁵

Além disso, junto com o fim da contribuição sindical compulsória, a reforma trabalhista trouxe o artigo 611-A, que deu a essas entidades a competência para negociar convenções e acordos coletivos de trabalho capazes de se sobressaírem a lei quando tratarem das matérias arroladas no referido artigo, aumentando assim, de forma significativa, o poder das entidades aqui tratadas, dessa maneira, a partir do dia 11 de novembro de 2017, quando a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor, os sindicatos passaram a ter uma situação financeira muito prejudicada pelo fim do imposto sindical obrigatório e, simultaneamente, passaram por um importante “empoderamento”, visto que, em nenhum momento de suas trajetórias, essas entidades puderam interferir tanto nas relações de trabalho quanto no momento atual.

Sendo assim, os sindicatos, atualmente, têm um poder que jamais tiveram e contam com uma arrecadação bem menor do que costumavam ter, de modo que, somando essas mudanças ao contexto em que os sindicatos brasileiros se encontram, o resultado é um cenário muito propício a realização de negociações coletivas fraudulentas, tornando essa mudança legislativa, provinda da reforma trabalhista, um incentivo dado pelo Estado ao avanço da corrupção nas

⁶⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 12. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018.

relações coletivas de trabalho,⁶⁶ o que gera, naturalmente, uma grande suspeita sob qualquer acordo ou convenção coletiva de trabalho que retire direitos dos obreiros, de maneira que, a legitimidade desses instrumentos perante a sociedade, se encontra em completo declínio, principalmente na visão da classe trabalhadora.

Portanto, diante das situações aqui expostas, há de se concluir que o fim da contribuição sindical deveria ter ingressado ao ordenamento jurídico brasileiro junto com o fim da unicidade sindical e com a criação de uma contribuição negocial,⁶⁷ para que, assim, os sindicatos tivessem a representatividade e a capacidade que deveriam, podendo buscar as melhorias que os trabalhadores realmente precisam.

Todavia, nos moldes atuais, o fim das contribuições sindicais apenas agrava o conteúdo do artigo 611-A da CLT, pois a situação atual dos sindicatos representa um risco enorme para grande parte dos obreiros, tendo em vista que muitas negociações coletivas tendem a resultar em prejuízos significativos para diversas classes de trabalhadores e que as convenções e acordos coletivos de trabalho firmados pela maioria dos sindicatos não contarão com credibilidade perante seus representados.

3.3. Supressão da Saúde e Segurança do Trabalhador

Entre os diversos incisos do artigo 611-A da CLT que compõem o rol de direitos passíveis de negociação, alguns deles tratam de saúde e segurança do trabalhador, mais especificamente, o inciso XIII que prevê a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre e o XII que prevê o enquadramento do grau de insalubridade por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A violação à saúde e à segurança do trabalhador está presente de forma tão clara, nos dois incisos referidos acima, que, o próprio presidente da república, Michel Temer, propôs a Lei nº 13.467 de 2017 onde se encontram estes incisos, no uso suas atribuições, modificou o inciso XII e excluiu o inciso XIII do art.611-A da CLT, através da Medida Provisória nº 808 de 2017, adotada no dia 14 de novembro de 2017, apenas 3 dias depois da entrada em vigor da reforma trabalhista.

⁶⁶ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 12. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018.

⁶⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017, p. 13. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 19.10.2018.

Com a chegada da MP mencionada, os dois incisos se tornaram um só, de modo que restou apenas o inciso XII e o mesmo passou a tratar do enquadramento do grau de insalubridade e da prorrogação da jornada em ambiente insalubre, além disso foi acrescentado ao inciso a necessidade de respeitar as normas de higiene e segurança do trabalho, da seguinte maneira:

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;⁶⁸

Desse modo, apesar do inciso acima ainda ter permanecido no artigo, a modificação feita pela MP 808/2017 teve o intuito de amenizar os possíveis danos que as convenções coletivas que tratassem sobre essa matéria poderiam causar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Todavia, com a queda da referida MP, o artigo 611-A voltou a contar com os dois incisos separadamente, voltando a vigorar com suas redações originais, que não preveem a necessidade de respeitar as normas de saúde segurança e higiene do trabalho, conseqüentemente, o artigo voltou a afrontar diversos dispositivos presentes no ordenamento jurídico brasileiro da seguinte maneira:

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

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;⁶⁹

Nos moldes atuais, o inciso XII prevê a possibilidade de sindicatos e empregadores negociarem o grau de insalubridade em que a atividade exercida pelos trabalhadores de determinada categoria deverão se enquadrar, de modo que, as partes podem fixar em convenção ou acordo coletivo de trabalho, por exemplo, que alguma atividade de grande nocividade a saúde do empregado e que, possivelmente, se enquadraria em grau máximo de insalubridade se

⁶⁸ SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 246

⁶⁹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11.10.2018.

fossem seguidos os critérios legais, se enquadre no grau mínimo de insalubridade, representando um enorme prejuízo aos obreiros.

Ocorre que, o grau de insalubridade é um elemento normativo fundamental para que, entre outras coisas, seja identificada a necessidade de imposição de medidas legais a serem tomadas pelo Estado e, naturalmente, para facilitar a percepção de quais devem ser essas medidas.⁷⁰

Assim, o enquadramento do grau de insalubridade é um fator determinante para que o Estado assegure a proteção da saúde e da segurança dos empregados,⁷¹ sendo essa, uma garantia constitucional destinada aos trabalhadores e prevista no art. 7º, XXII da CFRB/88 do seguinte modo:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;⁷²

Nesse diapasão, conforme o dispositivo acima, o Estado tem o dever de assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, e o enquadramento do grau de insalubridade é um dos elementos que o auxiliam no cumprimento desse encargo, desse modo, essa matéria não pode se tornar disponível para negociação em acordo coletivo por já ter assumido a condição de matéria de ordem pública.⁷³

Além disso, tornar essa matéria um objeto de livre disposição negocial é trazer a possibilidade de os trabalhadores exercerem funções mais nocivas à saúde do que as que já exercem, recebendo uma compensação ainda menor, de maneira que, os riscos inerentes ao

⁷⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 08, **Portal MPT**. Junho, 2017, p. 32. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISqbp9q>. Acesso em 16.10.2018

⁷¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 08, **Portal MPT**. Junho, 2017, p. 32. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISqbp9q>. Acesso em 16.10.2018

⁷² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁷³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 08, **Portal MPT**. Junho, 2017, p. 32. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISqbp9q>. Acesso em 16.10.2018

trabalho e ao trabalhador se tornam ainda maiores, o que configura violação direta ao art. 7º, XXII da Carta Magna,

Além de ferir a Constituição Federal de 1988 o enquadramento do grau de insalubridade via acordo ou convenção coletiva de trabalho também é uma afronta a recomendação nº 155 da Organização Internacional do Trabalho que exige uma política nacional coerente quanto ao meio ambiente de trabalho e a saúde e segurança dos obreiros.

Assim como o artigo 7º, XXII da CFRB/88, tratado a pouco, a recomendação nº 155 da OIT impõe ao Estado o dever de zelar pelos trabalhadores, de modo que, seu art. 4º prevê a obrigatoriedade de uma política nacional de prevenção de acidentes nos meio ambientes de trabalho para que os riscos de dano enfrentados, diariamente, pelos trabalhadores, diminuam cada vez mais.

PARTE II. PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Artigo 4º

[...]

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.⁷⁴

Dessa maneira, conforme o artigo citado acima, para que o Estado cumpra o dever que assumiu em 1994 quando promulgou a Convenção nº 155 da OIT, onde ele estava incluso, precisa manter a legislação trabalhista brasileira sempre voltada a redução dos riscos inerentes aos meio ambientes de trabalho.

Todavia, mesmo diante dessa tutela do Estado, o artigo 611-A, XII, que traz a possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade via convenção coletiva, foi aprovado pelos poderes legislativo e executivo, consequentemente, a permissão para que os acordos entre sindicatos e empregadores reduzam o grau de insalubridade referente a atividade do trabalhador está vigorando no Brasil.

Sendo assim, hoje, o ordenamento jurídico brasileiro permite que os acordos e convenções coletivas de trabalho reduzam o valor a ser pago referente ao adicional de

⁷⁴ CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (1981). **Convenção nº 155**. Genebra. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html>. Acesso em: 18.10.2018.

insalubridade do trabalhador sem que nada precise ser feito no sentido de amenizar o dano a saúde sofrido por ele, podendo ocorrer, inclusive, situações onde a nocividade da atividade exercida seja aumentada e o grau de insalubridade diminuído, ou seja, as convenções coletivas podem prejudicar drasticamente o trabalhador, mesmo sendo a parte hipossuficiente da relação, sem que haja necessidade de nenhuma compensação.

Portanto, no momento em que o inciso XII do artigo 611-A da CLT entrou em vigor houve, imediatamente, o descumprimento e a violação do art. 4º, 2, da convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, do art. 7º, XXII da Constituição Cidadã e, como consequência, da tutela imposta, por esses dispositivos, ao Estado, de combater os riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Assim, resta evidente que, a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, trazida pelo dispositivo aqui estudado, representa a supressão da saúde e da segurança dos trabalhadores brasileiros.

3.4. Efeitos e Riscos da Redução do Adicional de Insalubridade por Negociação Coletiva

Como exposto no capítulo anterior do presente estudo, uma das principais funções do pagamento obrigatório do adicional de insalubridade é motivar parte dos empregadores a buscar uma redução na nocividade inerente as atividades impostas a seus empregados e ao meio ambiente de trabalho em que eles laboram, preferencialmente, através de melhorias nas condições de trabalho oferecidas.

Nos moldes previstos em lei, os valores pagos como adicional de insalubridade variam de acordo com a nocividade do meio ambiente de trabalho ou da atividade a ser desempenhada, sendo devido adicional de 10% quando o enquadramento se der em grau mínimo de insalubridade, 20% quando o enquadramento se der em grau médio e 40% quando o enquadramento se der em grau máximo, conforme art.192 da CLT.⁷⁵

Dessa maneira, para conseguir uma diminuição de custos, diversos empregadores visam enquadrar as atividades desempenhadas por seus empregados em grau mínimo ou médio de insalubridade, para isso, costumam realizar medidas paliativas de proteção à saúde, visto que, em muitos casos, o custo para realização das medidas que diminuem o dano sofrido pelos empregados é compensado pelo que deixará de ser pago a eles referente ao adicional de insalubridade.

⁷⁵ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11.10.2018.

Nesse sentido, vale ressaltar que, na maioria das vezes, os empregadores não buscam a eliminação total dos agentes insalubres, seja por que, financeiramente, deixar de pagar o adicional de insalubridade não compensaria os custos necessários para a eliminação do agente nocivo, seja por que, não há como atingir os objetivos do empregador sem a realização de atividades insalubres. Porém, a simples realização de medidas paliativas que diminuam a nocividade da atividade ou do meio ambiente de trabalho, por si só, já ameniza o dano sofrido por milhares de trabalhadores, ajudando a manter a dignidade de grande parte deles.

Ocorre que, a motivação citada para buscar a diminuição dos danos à saúde dos obreiros é consequência, justamente, das divisões em grau mínimo, médio e máximo do adicional de insalubridade e dos critérios impostos pelo Ministério do Trabalho para o enquadramento nesses níveis. Sendo assim, a possibilidade de realizar acordos ou convenções coletivas de trabalho que tratem do enquadramento do grau da insalubridade pode acabar com a referida busca, tendo em vista que, em muitos casos, será mais viável para os empregadores, realizar um acordo ou convenção coletiva que diminua o grau de insalubridade sem os custos que teria para conseguir a diminuição através das medidas paliativas.

Desse modo, sem a referida motivação financeira, a busca pelas medidas paliativas de proteção que melhoram as condições de trabalho e que tanto ajudam na saúde, na segurança, na higiene e até na dignidade de vida de diversos trabalhadores e de suas famílias tendem a chegar a diminuir.

Como tratado anteriormente, grande parte dos sindicatos brasileiros se encontram em situação crítica, onde a busca pelas melhorias que as categorias representadas necessitam não é tratada como prioridade e, conseqüentemente, o funcionamento e a representatividade dessas entidades está longe do adequado.

Assim, diante do contexto sindical analisado ao longo do capítulo, há de se concluir que muitos empregadores enxergarão o conteúdo trazido pelo 611-A, XII, da CLT, como uma possibilidade de para firmar acordos ou convenções coletivas que beneficiem apenas eles.

Neste diapasão, resta evidente que a possibilidade de empregadores, que oferecem péssimas condições de trabalho a seus empregados e devem a eles o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, chegarem a um acordo com os sindicatos que representam seus funcionários para fixar em convenção coletiva de trabalho que a atividade desempenhada pelos obreiros da categoria representada se enquadrará no grau mínimo de insalubridade, é uma ameaça real, principalmente, se levado em consideração que boa parte dessas entidades

representativas passam por problemas financeiros causados pelas recentes alterações legislativas.

Sendo assim, muitos trabalhadores que laboram em ambientes extremamente insalubres ou realizam atividades muito nocivas à saúde e costumam receber adicional de insalubridade em grau máximo, estão diante de um sério risco de ter sua compensação financeira reduzida sem que nenhum compromisso de melhora das condições de trabalho oferecidas pelos empregadores precise, necessariamente, ser fixado.

Além disso, a possibilidade de fixar o grau de insalubridade em acordos ou convenções coletivas trabalho pode representar outros riscos para os trabalhadores que laboram em ambientes insalubres, visto que, para os empregadores que tem gastos periódicos para manter seus ambientes de labor em graus médio ou mínimo de insalubridade, a negociação coletiva pode representar representar um corte de custos frequentes, desse modo, grande parte desses empregadores, também, tendem a buscar a fixação da insalubridade através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, mantendo, sempre, em grau mínimo ou médio, para que continuem pagando o mesmo valor como adicional de insalubridade, sem a necessidade de custear nenhuma medida paliativa recorrente para diminuição da nocividade.

Assim, além de representar o risco de diminuição da compensação financeira de muitos trabalhadores, representa, também, o risco de piora nas condições de trabalho de outros diversos, podendo aumentar os danos, por eles sofridos, sem trazer aumento no valor que recebem como adicional de insalubridade.

Portanto, o artigo 611-A, XII da CLT tornou-se o caminho mais rápido para que os empregadores cortem seus custos, podendo pagar o adicional de insalubridade apenas em grau mínimo para seus empregados, conseqüentemente, a possibilidade trazida por esse artigo tende a acabar com a motivação para melhora nas condições de labor oferecidas aos empregados, ainda existente no mercado de trabalho, tornando-se assim, motivo de grandes preocupações para todos os obreiros que trabalham em condições insalubres.

Além disso, nos termos da lei, o enquadramento grau de insalubridade deve variar de acordo com as delimitações da Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do trabalho, podendo, no caso concreto, passar por análise do perito judicial, para que ele determine qual a real condição de trabalho e, em seguida, baseado nas delimitações expostas na NR 15, faça o laudo indicando se realmente existe o agente insalubre e o grau de insalubridade que será

enquadrado. Sendo assim, em regra, o Ministério do Trabalho tem a competência abstrata para enquadrar o grau de insalubridade e os peritos judiciais dispõem da competência concreta.

Contudo, com a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por convenção ou acordo coletivo de trabalho, as partes que negociarem os termos desse instrumento assumirão o papel do Ministério do Trabalho, visto que, o referido enquadramento independe do disposto na NR 15.

Sendo assim, as partes podem delimitar os critérios para que as atividades desempenhadas por empregados daquela classe se enquadrem em mínimo médio ou máximo, de acordo com seus próprios entendimentos.

Dessa maneira, o artigo 611-A, XII, da CLT, prevê a transferência da competência abstrata para o enquadramento do grau de insalubridade, que poderá passar de um órgão especializado e preparado para os sindicatos e empregadores que negociarem as convenções ou os acordos coletivos de trabalho, mesmo que não tenham qualquer especialização ou qualificação para tal.

A modificação do grau de insalubridade realizada por partes que não tem o devido conhecimento pode gerar inúmeras situações de risco, entre as quais, vale ressaltar, como um exemplo, a situação das mulheres que trabalham em grau máximo de insalubridade e engravidam, tratando acerca desse assunto, o artigo 394-A, I e II, da CLT, dispõe da seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;⁷⁶

[...]

De acordo com o dispositivo acima, a gestante deverá ser afastada de suas atividades, sem prejuízo a sua remuneração quando a atividade for considerada insalubre em grau máximo, porém, se a atividade for considerada insalubre em grau mínimo ou médio, seu afastamento

⁷⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11.10.2018.

estará condicionado a apresentação de um atestado de saúde, feito por médico de sua confiança, que o recomende.

Desse modo, levando em consideração o disposto no artigo 611-A, XII, da CLT, nas situações onde uma empregada exerça atividade insalubre, enquadrada no grau máximo de insalubridade e através de acordo ou convenção coletiva de trabalho essa atividade passe a ser enquadrada em grau mínimo ou médio, sem que haja qualquer diminuição na nocividade, caso essa empregada engravide, dependerá de atestado médico para conseguir seu afastamento sem prejuízos a sua remuneração, sendo assim, até que a gestante consiga o atestado necessário, precisará trabalhar exercendo a atividade que, até pouco tempo antes, era enquadrada em grau máximo de insalubridade.

Nesse sentido, o caso acima, citado apenas como exemplo, demonstra uma afronta a saúde da gestante e do feto, retratando mais uma das possíveis violações que uma eventual redução do grau de insalubridade por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho pode causar a saúde e segurança dos trabalhadores.

Portanto, diante de todo o exposto, há de se concluir que os efeitos provindos do enquadramento do grau de insalubridade via acordo ou convenção coletiva de trabalho, podem ser extremamente prejudiciais aos obreiros brasileiros e representam um aumento nos riscos inerentes ao trabalho e, conseqüentemente, caracteriza um retrocesso na busca pela proteção da saúde do trabalhador.

CONCLUSÃO

A busca pela proteção à saúde e à segurança do trabalhador passou por uma grande evolução ao longo da história, tendo seu crescimento e fortalecimento associado à visão mais social e humanitária que se espalhava pelo mundo, sendo estes, frutos de anos de luta e sofrimento da classe operária.

Como estudado, mesmo passando séculos sofrendo com os danos provindos das condições em que laboravam, os trabalhadores travaram suas primeiras grandes lutas por melhorias apenas em torno dos séculos XVIII e XIX, onde a revolução industrial e suas significativas consequências para as relações de trabalho, como o surgimento da relação empregatícia dotada de subordinação e dependência, introduziram o contexto necessário para despertar o inconformismo presente em toda a classe.

Entre as principais medidas conquistadas pelos trabalhadores através dos movimentos coletivos reivindicatórios, houve destaque, no presente estudo, para o pagamento de aditivo compensatório por trabalho em ambientes nocivos à saúde, nomeado de adicional de insalubridade.

Apesar de ser criado com um propósito comprovadamente ineficaz, o adicional aqui tratado, passou por mudanças ao longo dos anos, principalmente quanto ao objetivo de seu pagamento, e conseguiu se fortalecer e integrar ordenamentos jurídicos de diversos países pelo mundo.

Foram ressaltados no presente estudo, acontecimentos de cunho global, como a criação da Organização Internacional do Trabalho e o surgimento da Declaração Internacional do Direitos Humanos, por terem sido determinantes para que a política de prevenção contra danos inerentes a relação de trabalho ganhasse força pelo mundo, de modo que, tiveram grande relevância na luta pela proteção à saúde e segurança do trabalhador e fortaleceram, indiretamente, o instituto do adicional de insalubridade.

Nesse sentido, deve ser frisado que o direito dos trabalhadores a laborar em um meio ambiente salubre e digno, que não ofereça riscos à saúde, foi reconhecido mundialmente e reforçado por diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a busca efetiva pela proteção à saúde e segurança do trabalhador se deu de forma tardia, iniciando, efetivamente, apenas na década de 30, durante o governo Getúlio Vargas, através de medidas que buscavam amenizar os impactos provocados por ambientes de trabalho insalubres na saúde da população brasileira, com destaque,

justamente, para a implementação do adicional de insalubridade que se deu pela Lei nº 185 de 1936.

Conforme visto, com o passar dos anos, outros dispositivos que previam o adicional de insalubridade foram implementados no Brasil, de modo que, hoje, 3 deles seguem em vigor e regulando o funcionamento do referido adicional, sendo eles, a norma regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna foi, sem dúvidas, um avanço em diversos aspectos, principalmente quanto as garantias trazidas ao cidadão, sendo, inclusive, chamada por muitos de constituição cidadã. Entre os diversos os avanços trazidos pela CF/88 a presença, até então inédita, da figura do meio ambiente de trabalho, foi vista de forma especial, pois veio junto do dever do Estado de proteger esse meio ambiente, o que foi, como dito anteriormente, um marco na luta pela preservação da saúde do trabalhador, por evidenciar a relação direta entre a qualidade e a dignidade de vida do cidadão com o ambiente em que labora.

Entretanto, mesmo a frente de seu tempo e trazendo progresso em diversos aspectos, inclusive nos deveres do Estado para com o cidadão, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não proibiu o trabalho em ambiente insalubre, permitindo que os trabalhadores abram mão da própria saúde em troca de compensação financeira, o que caracteriza a monetização da saúde do trabalhador. Além disso, vai na contramão da tendência mundial quanto a política de proteção à saúde do obreiro, visto que, conforme exposto nesse estudo, diversos países usam como base para suas respectivas políticas de segurança e saúde do trabalho a busca pela eliminação total dos riscos diretamente em sua origem, sem a necessidade de pagamento do adicional, prevendo apenas o pagamento compensatório para vítimas de eventuais acidentes e, desse modo, atingem o sucesso esperado e contam, inclusive, com a cooperação dos próprios trabalhadores na busca de prevenir os possíveis riscos.

Portanto, há de se concluir que o ideal para o Brasil seria se alinhar com os países citados no segundo capítulo, na busca de atingir a eliminação dos riscos dos meio ambientes de trabalho sem a necessidade de monetizar a saúde do obreiro.

Contudo, o pagamento do adicional de insalubridade, do modo previsto no ordenamento jurídico brasileiro, apesar de não ser o ideal para o trabalhador, traz importantíssimos resultados para sua vida.

Conforme visto, o exercício de trabalho em condições insalubres pode gerar o pagamento de adicional de insalubridade em grau mínimo, médio ou máximo, variando em 10%, 20% e 40% de um salário mínimo respectivamente. Essa possibilidade de variação do pagamento é a principal motivação para diversos empregadores realizarem medidas paliativas que melhorem as condições de trabalho e reduzam a nocividade das atividades desempenhadas pelos empregados ou do meio ambiente de trabalho, para que, conseqüentemente, a atividade que seus empregados desempenham seja em grau mínimo de insalubridade e tenha que pagar apenas 10% de um salário mínimo a cada empregado exposto.

Ocorre que, como, em diversos casos, o custo para conseguir a redução do grau de insalubridade é compensado pelo que deixará de ser pago referente ao adicional, as medidas paliativas são muito frequentes, sendo realizadas diariamente por empregadores pelo Brasil e apesar de, na maioria das vezes não eliminarem o agente insalubre, costumam reduzir de forma drástica os danos sofridos pelos empregados, de modo que, muitos obreiros só conseguem preservar, em parte, sua saúde e sua dignidade de vida devido a essas medidas paliativas.

Todavia, a Lei nº 13.467/2017, que está em vigor desde novembro de 2017 e é chamada de lei da reforma trabalhista, entre outras mudanças, trouxe, em seu artigo 611-A, a possibilidade de negociações coletivas sobrepor a lei quando tratarem das matérias nele arroladas, incluído assim, o enquadramento do grau de insalubridade, presente no inciso XII do referido artigo.

Conforme já visto, a possibilidade de convenções ou acordos coletivos sobrepor lei, trazida pelo artigo 611-A da CLT, por si só, contrapõe os princípios infraconstitucionais da proteção ao hipossuficiente e da inalterabilidade contratual lesiva, que são aplicados no Direito do Trabalho de forma importante e consolidada e vai de encontro as convenções 87, 98, 151 e 154 da OIT, além de ferir diretamente o princípio constitucional da legalidade que é baseado no art. 5º, II da CFRB/88 e, também, as garantias previstas no art. 5º, XXXV e art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, caracterizando assim, a inconstitucionalidade material do artigo estudado.

Vale ressaltar que, devido ao inciso I do artigo 611-A da CLT não confrontar nenhum preceito ou princípio da Carta Magna, o artigo em questão apresenta uma inconstitucionalidade parcial.

Além disso, o referido dispositivo trouxe uma grande desconfiança sob os acordos e as convenções coletivas de trabalho fixadas por sindicatos, afinal, o sistema de funcionamento e

de fundação dessas entidades resultaram no cenário atual, onde grande parte delas não tem a representatividade necessária perante sua categoria e demonstram total incapacidade para representa-la como deveria.

Entretanto, o problema piora quando as convenções ou acordos coletivos tratam do enquadramento do grau de insalubridade, pois, ao trazer essa matéria em seu inciso XII, o artigo 611-A da CLT permite a supressão de um elemento que protege a saúde e a segurança do trabalhador e auxilia o Estado no seu dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalhador por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ou seja, a possibilidade de enquadrar o grau de insalubridade por meio de negociações coletivas aumenta os riscos ligados ao trabalho no Brasil.

Conforme visto no decorrer do terceiro capítulo, o art. 611-A, XII, da CLT ainda traz outros efeitos prejudiciais aos trabalhadores brasileiros, sendo um deles a tendência de diminuição das medidas paliativas de proteção à saúde, visto que, financeiramente, pode ser melhor para diversos empregadores reduzir o grau de insalubridade por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Outro efeito negativo destacado no estudo refere-se à transferência da competência abstrata para enquadramento do grau de insalubridade, que deixa de ser exclusiva do Ministério do Trabalho, e passa a ser, por vezes, das partes que realizarem acordos e convenções coletivas de trabalho sobre alguma das matérias arroladas no artigo.

Portanto, resta evidente, por todo o exposto no presente estudo, que o enquadramento do grau de insalubridade por convenções ou acordos coletivos de trabalho representa um retrocesso na proteção à saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Junior. Cesar; LIMA, Isaura. Alberton de. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista. Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**. v. 7. n. 1. Janeiro/Abril, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd/article/view/5679/4872>>. Acesso em: 21.08.2018.
- ASSEMBLEIA GERAL DA ONU (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em 16.08.2018.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- BASTOS, Frederico Silva. O princípio de proteção ao hipossuficiente, o princípio da busca da verdade real e o dever de imparcialidade do juiz na justiça do trabalho. **Lex Magister**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_O_PRINCIPIO_DE_PROTECAO_AO_HIPOSSUFICIENTE_O_PRINCIPIO_DA_BUSCA_DA_VERDADE_REAL_E_O_DEVER_DE_IMPARCIALIDADE_DO_JUIZ_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 11.10.2018
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17.08.2018.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 399 de 30 de abril de 1938**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 16.08.2018.
- BRASIL. **Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16.08.2018.
- BRUIN, Luis Augusto de. Monetização a Saúde. **Revista Proteção**. n. 301. Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/materias/memoria/monetizando_a_saude/AAjjJa>. Acesso em: 15.08.2018.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Insalubridade e periculosidade no brasil: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. **Portal da indústria**. 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Insalubridade%20e%20Periculosidade%20no%20Brasil%20a%20Monetizacao%20do%20Risco%20do%20Trabalho%20em%20Sentido%20Oposto%20a%20Tendencia%20Internacional.pdf>>. Acesso em 14.09.2018.
- CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1948). **Convenção nº 87**. São Francisco. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16.10.2018.

CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (1981). **Convenção nº 155**. Genebra. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html>. Acesso em: 10.09.2018.

DARONCHO, Leomar. **Adicional de insalubridade: Entre a Monetização da Saúde do Trabalhador e o Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido**. 2012. 95 f. Dissertação (Monografia para Especialização em Direito Sanitário) - Fundação Osvaldo Cruz, 2012.

ESPAÇO JURÍDICO. Princípios do direito do trabalho – parte 1. **Espaço Jurídico**. Abril, 2012. Disponível em: <<https://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 10.10.2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1524-Curso-de-Direito-Ambiental-Brasileiro-Celso-Antonio-Pacheco-Fiorillo.pdf>>. Acesso em: 08.09.2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista – Material complementar**. Juspodivm. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em: 10.10.2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. **DireitoNet**. Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-aomeio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05.09.2018.

MARTINS, Ana Flavia Ferreira. **Meio ambiente de trabalho: a insalubridade no direito brasileiro**. 2015. 87 f. Dissertação (Monografia de Conclusão de Curso de Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, 2015.

MENDONÇA, Noemia Reis Martins de; JOEDSON. A (in) constitucionalidade do art.611-A da “Reforma Trabalhista” dentro da perspectiva do Princípio da Legalidade. **Revista Jus Navigandi**. Novembro, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61801/a-inconstitucionalidade-do-art-611-a-da-reforma-trabalhista-dentro-da-perspectiva-do-principioda-legalidade>>. Acesso em: 11.10.2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 02, **Portal MPT**. Janeiro, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/091220c6-c35f-41ed-85f3-df955548d30f/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+2-2017+-+PL+6.787-2016+-+minirreforma+trabalhista.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISpRUCU>. Acesso em: 16.10.2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 07, **Portal MPT**. Maio, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em: 19.10.2018

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Nota técnica nº 08, **Portal MPT**. Junho, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-

2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=1Sqbp9q>. Acesso em 16.10.2018

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. **O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho**. Ana Maria de R. Chagas; Celso A. Salim; Luciana Mendes S. Servo (Organizadores). Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<http://www.sintepar.com.br/LivroSaudeWeb.pdf>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

SARAIWA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

SERRA, Edgar Vargas. **Insalubridade e sua Remuneração**. Rio de Janeiro: José Konfino Editor. 1962.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31. Julho/Dezembro, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13.08.2018.

SILVA, Ricardo Nonato e. Monetização da saúde do trabalhador- uma análise crítica. **Boletim Jurídico**. n. 752. Setembro, 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2345/monetizacao-saude-trabalhadoranalise-critica>> Acesso em: 13.09.2018.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; TEIXEIRA FILHO; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. LTr: São Paulo, 1993.

TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**. n. 2645. Setembro, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17504/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva-no-direito-do-trabalho/1>>. Acesso em: 11.10.2018

ZAMPIER, Bruno; CARVALHO, Carla. **OAB Primeira Fase Esquemático**. Pedro Lenza (Coord.). v. único. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017.