

## A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHADOR EM MEIO AMBIENTE LABORAL INSALUBRE: UMA ANÁLISE A PARTIR DO ART. 6II-A, INCISOS XII E XIII DA CLT

THE LEGAL PROTECTION OF THE HEALTH AND SAFETY OF THE WORKER IN AN UNHEALTHY WORK ENVIRONMENT: AN ANALYSIS FROM ART. 6II-A, ITEMS XII AND XIII OF THE CLT

Roseli Rêgo Santos Cunha Silva<sup>1</sup>  
Iasmim Laís Sousa Guimarães<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem como finalidade analisar as repercussões do art. 6II-A, incisos XII e XIII da CLT sobre a tutela jurídica da saúde e a segurança do trabalhador no meio ambiente laboral insalubre. A partir de uma abordagem qualitativa e de uma revisão da literatura específica, buscou-se responder como a alteração promovida pela reforma trabalhista com a inclusão do art. 6II-A, e especificamente os incisos XII e XIII, impactaram na proteção jurídica da saúde e na segurança do trabalhador no ambiente insalubre. Desse modo, o presente trabalho propõe destacar as principais normas sobre a proteção jurídica da saúde e segurança do trabalhador em ambiente laboral insalubre, compreender o contexto na aprovação da reforma trabalhista e analisar instrumento de coletivização de casos individuais do Tribunal Regional do Trabalho do estado de Goiás. Em relação à metodologia a científica para cumprir com os objetivos propostos foram abordados os conceitos de saúde, de atividade e ou operação insalubre e ou perigosa; os direitos fundamentais: à vida, à saúde, ao ambiente ecologicamente equilibrado e ao ambiente laboral seguro. Por fim, foram apresentadas as conclusões sobre o impacto da reforma trabalhista na tentativa de modernização da legislação trabalhista brasileira e regulamentação da negociação coletiva nas normas protetivas da saúde e segurança do trabalhador.

**Palavras-chaves:** Segurança. Trabalhador. Ambiente Insalubre. Negociação.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the repercussions of art. 6II-A, items XII and XIII of the CLT on the legal protection of the health and safety of workers in an unhealthy work environment. From a qualitative approach and a specific literature review, we sought to answer how the change promoted by the labor reform with the inclusion of art. 6II-A, and specifically items XII and XIII, had an impact on the legal protection of health and worker safety in an unhealthy environment. Thus, the present work proposes to highlight the main norms on the legal protection of the health and safety of the worker in an unhealthy work environment, to understand the context in the approval of the labor reform and to analyze the collectivization instrument of individual cases of the Regional Labor Court of the state of Goiás. In relation to the scientific methodology. To fulfill the proposed objectives, the concepts of health, unhealthy and/or dangerous activity and/or operation were addressed; fundamental rights: to life, health, an ecologically balanced environment, and a safe working environment. Finally, the conclusions were presented on the impact of the labor reform in the attempt to modernize the Brazilian labor legislation and the regulation of collective bargaining in the protective norms of the worker's health and safety.

**Keywords:** Safety. Worker. Unhealthy Environment. Negotiation.

<sup>1</sup> Doutora em Direito Privado pela Universidade Federal da Bahia (2016), Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (2009), especialista em Direito Empresarial pela Universidade Federal da Bahia (2006) e em Gestão e Business Law pela FGV (2020) e é graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador (2004). Professora Adjunta de Direito da Universidade Federal do Tocantins (2018-atual). ORCID: < <https://orcid.org/0000-0003-3962-0568> >.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Processual Civil e Direito Civil pela Universidade Estadual do Tocantins (2021) e é graduada em Direito pelo Centro Universitário Católica do Tocantins. Advogada e Técnica em Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Tocantins. (2014- atual).

## INTRODUÇÃO

As relações individuais e coletivas de trabalho são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que consagra direitos e deveres entre o trabalhador e o empregador, em simetria com a Constituição Federal de 1988.

Desde a aprovação da CLT têm ocorrido várias alterações legislativas, e mais recentemente, destaca-se a modificação por meio da Lei n. 13.467, de 13 de junho de 2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, que foi aprovada sob o fundamento da modernização das relações de trabalho no Brasil.

Em relação às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador em ambiente laboral insalubre, o legislador incluiu o art. 611-A, especificamente em seus incisos XII e XIII, que estabelece a prevalência da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quanto ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes.

O legislador defende as recentes modificações nas normas de proteção do trabalho sob o argumento de aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, e dá outras providências. Sendo assim, indaga-se quais as incidências do art. 611-A da CLT à tutela jurídica da saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente laboral insalubre?

Para atender a este questionamento, o presente trabalho irá destacar as principais normas brasileiras relacionadas com a proteção da saúde e segurança do trabalhador em ambiente insalubre; compreender o contexto social na aprovação da reforma trabalhista e analisar instrumento de coletivização de caso individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Em relação à metodologia a científica, será adotado, quanto ao procedimento técnico, a pesquisa bibliográfica, a forma de abordagem do estudo será qualitativa e terá como instrumento de coleta de dados a revisão da literatura específica.

Esta pesquisa se justifica devido os incisos XII e XIII, do artigo 611-A da CLT, estabelecer a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, acerca do enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes laborais insalubres, sem licença prévia das autoridades competente, mesmo se tratando de matérias de competência do Ministério do Trabalho e Previdência.

Conforme referido, o Ministério do Trabalho e Previdência é o órgão de âmbito nacional competente para dispor em matérias de segurança e saúde do trabalho. E assim faz, por meio das normas regulamentadoras, que são disposições complementares da CLT, as quais regulamentam tais matérias. Diante disto, o legislador ao estabelecer a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, em matérias de segurança e saúde do trabalho, instaurou divergências de disposições de competência atribuída ao Ministério do Trabalho e Previdência concomitantemente a negociação coletiva

Com efeito, a pesquisa possibilita abertura de diálogos e debates sobre as repercussões do art. 611-A, incisos XII e XIII, à tutela jurídica da saúde e segurança de trabalhadores e trabalhadoras expostos às condições de trabalho insalubres.

### **1 As normas de proteção da saúde e da segurança do trabalhador no ambiente laboral**

As primeiras normas de proteção do trabalhador surgiram no período do Brasil República, em consequência da abolição da escravatura, da ampliação das indústrias e o deslocamento da população rural aos centros urbanos. Cita-se, o decreto nº 1.313/1981, que regulamentou o trabalho de menores, em 1903, a lei de sindicalização rural e, em 1907, a lei que regulamentou a sindicalização de todas as profissões.<sup>3</sup>

242

As normas de proteção do trabalhador tiveram um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro, após a Revolução de 1930. Neste período, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930.

A Constituição de 1934, trouxe grandes avanços na luta pelos direitos do trabalhador, como a criação da Justiça do Trabalho e a inclusão de normas trabalhistas dispendo sobre jornada de trabalho de oito horas diárias, repouso semanal e férias remuneradas.<sup>4</sup>

Com advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consagrou-se a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho entre os seus fundamentos.

<sup>3</sup> Lei Aurea Nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Decreto Nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Decreto-Lei Nº 7.038, de 10 de novembro de 1944. Dispõe sobre a sindicalização rural. Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.

<sup>4</sup> Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País [...] c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; (CF/1934, art. 121)

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. (CF/ 1934, art. 122).

A dignidade da pessoa humana é considerada como o fundamento norteador que reflete nas normas infraconstitucionais, na atuação da Administração Pública, dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. É um fundamento inerente a toda pessoa humana e está presente em todos e todas, sem distinção de qualquer natureza.

Mas do que isso o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e a sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, o que insere o ramo jus trabalhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição (DELGADO, 2014, p. 78).

A valorização do trabalho humano não se limita apenas a existência de regulamentação do exercício de trabalho, mais quando o trabalhador é tratado com dignidade, respeitando as suas condições psicofisiológicas durante a execução das atividades laborativas, e não apenas como mão de obra para produção de riquezas.

O direito a saúde é consagrado como um direito fundamental do ser humano, indispensável a sua subsistência, de acesso universal, sem distinção de qualquer natureza, e está previsto no rol dos direitos sociais dos brasileiros e brasileiras<sup>5</sup>. Logo, é dever do Estado de garantir por meio de políticas públicas, observadas as diretrizes constitucionais, o pleno exercício deste direito, nos moldes dos artigos 196 a 200 da Constituição.

A Organização Mundial de Saúde de 1946, adotou como definição de saúde “é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. Tal conceito também adotado na Convenção n.º 155 da Organização Mundial do Trabalho, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho em Genebra em 1981, a qual foi promulgada pelo Brasil em 1994 pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.

A Constituição Cidadã garante ao trabalhador o direito a redução dos riscos inerentes as atividades insalubres, perigosas e penosas, em consonância com os seus fundamentos da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho; com o seu objetivo de promover o bem-estar de todos e assegurar os direitos fundamentais à vida, à saúde, ao trabalho, ao ambiente ecologicamente equilibrado <sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> 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; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (Art. - 200-VIII- da Constituição da República). De modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir o ambiente ecologicamente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. (OLIVEIRA, p. 127).

O trabalhador ao exercer atividades ou operações insalubres está sujeito a adquirir doenças ocupacionais em decorrência da exposição aos agentes agressivos à sua saúde. Na visão de OLIVEIRA (2011, p. 176) [...] “a exposição aos agentes insalubres pode acarretar a perda paulatina da saúde [...]”. Ademais:

O trabalho insalubre é aquele que afeta ou causa danos à saúde, provoca doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado, o que possibilita a constatação do nexo causal entre o trabalho e a doença. (OLIVEIRA, 2011, p. 172)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, unificou todas as legislações trabalhistas até então existentes no Brasil. O seu Capítulo V, no Título II, que dispõe sobre a saúde e segurança do trabalhador e meio ambiente, foi instituído com a redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Ocorre que tais dispositivos não abordavam completamente todas as condições de segurança e medicina do trabalho, tendo sido atribuído pelo artigo 200 da CLT, ao Ministério do Trabalho, a competência para dispor sobre normas de proteção da saúde e segurança do trabalhador.

O Ministério do Trabalho expediu a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, que aprovou as primeiras Normas Regulamentadoras - NR. As normas regulamentadoras são disposições complementares à CLT, que consistem em definir obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a incidência de doenças e acidentes de trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade exercida em condições especiais. Hodiernamente há trinta e oito normas regulamentadoras relacionadas a saúde e segurança do trabalhador e o meio ambiente.

A Norma Regulamentadora n.º 15, regulamenta os artigos 189 a 196 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e dispõe sobre as atividades e operações insalubres. Estas são aquelas que expõem o trabalhador aos riscos ocupacionais, capazes de prejudicar a sua saúde e integridade física. Conforme referido, a norma estabelece nos seus 14 anexos quais são as atividades e operações insalubres, bem como, os critérios técnicos para avaliação e caracterização das atividades, medidas preventivas, e dá outras providências.

A caracterização de atividades e operações insalubres pode ocorrer em decorrência daquelas que são desenvolvidas acima do limite de tolerância previstos nos anexos 1,2,3,5,11 e 12, respectivamente: ruído contínuo ou intermitente; ruídos de impacto; exposição ao calor; radiação ionizante; agentes químicos e poeiras minerais. Ainda, as atividades caracterizadas pelo laudo de inspeção no local de trabalho previstas nos anexos 7, 8, 9 e 10, respectivamente: pela exposição ocupacional, radiação não-ionizantes; vibrações; frio e umidade.

Por fim, as atividades mencionadas nos anexos 6, 13 e 14 exercidas respectivamente em: sob condições hiperbáricas; atividades específicas que envolve os agentes químicos (arsênico, carvão, chumbo, cromo, fósforo, hidrocarbonetos e outros compostos de carbono, silicatos, mercúrio, substâncias cancerígenas e operações diversas); atividades com exposição ao benzeno; e último anexo, as atividades específicas que envolvam exposição aos agentes biológicos.

Os diversos aspectos técnicos do texto normativo das normas regulamentadoras foram discutidos e elaborados, à época, pelos então técnicos de Higiene Ocupacional da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). A Fundacentro é uma autarquia vinculada ao Ministério do Trabalho, cujo objetivo é elaborar estudos e pesquisas sobre as questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho e Previdência.<sup>7</sup>

Os Limites de Tolerância determinados na norma tiveram como base os valores de Threshold Limits Values - TLV do texto da American Conference of Governmental Industrial Hygienists - ACGIH - versão de 1976.

As Normas de Higiene Ocupacional (NHOs), compõem uma série de normas técnicas, em que os conteúdos são baseados em referências normativas de abrangência internacional e na aplicação prática dos métodos e se destinam, principalmente para caracterização, avaliação, controle e gestão dos aspectos envolvidos com o gerenciamento dos riscos e perigos ocupacionais.<sup>8</sup>

Após a criação da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), por meio da Portaria SSST n° 2, de 10 de abril de 1996, todas as alterações de normas regulamentadoras

---

<sup>7</sup> Ministério do Trabalho e Previdência. NORMA REGULAMENTADORA N.º 15. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalhoeprevidencia/ptbr/acesoainformacao/participacao-social/conselho-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>>. Acessado em: 01. março. 2023

<sup>8</sup> Normas de Higiene Ocupacional (NHOs) da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Disponível em: < <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/biblioteca/nhos>>. Acessado em: 02. março. 2023.

passaram a ser aprovadas em ambiente tripartite, com a participação de representantes dos empregadores, trabalhadores e governo. A CTPP é o fórum oficial do governo federal responsável por discutir temas referentes à segurança e à saúde no trabalho, em especial as Normas Regulamentadoras (NRs), tendo como competência principal estimular o diálogo social com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.<sup>9</sup>

A Norma Regulamentadora n.º 15 sofreu as primeiras modificações em 1979, no seu anexo 14, que trata das atividades com exposição aos riscos biológicos. No ano de 1983, a alteração foi no anexo 6, que trata do trabalho sobre condições hiperbáricas. Posteriormente, em 1991, foi alterado o anexo 12, que trata dos limites de tolerância para poeiras minerais; em 1995, o anexo 13 -A- Benzeno, e em 2018, o anexo 5, que trata das atividades com exposição a radiações ionizantes.

A mais recente alteração na Norma Regulamentadora n.º 15 ocorreu em outubro de 2021, em decorrência de inclusões da Norma Regulamentadora n.º 9, que regulamenta a avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. A inclusão de avaliação dos riscos, descritos no item 3.2 do Anexo III da NR-09 e a avaliação preliminar da exposição, realizada de acordo com o item 4 do Anexo I da NR-09; foram inseridas na NR - 15, respectivamente: no anexo 3, que trata dos limites de tolerância ao calor e no anexo 8 que trata das vibrações.

Em relação aos demais anexos da NR - 15, verifica-se que os anexos 1, 2, 7, 10, 11, 13, que tratam respectivamente dos limites de tolerância para: ruído contínuo ou intermitente; ruídos de impacto; radiação não ionizante; frio; umidade; e agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho e agentes químicos - não sofreram nenhuma modificação desde a expedição da Norma Regulamentadora n.º 15 em 1978.

A exposição ocupacional ao ruído acima dos limites de tolerância fixados nos anexos 1 e 2 da Norma Regulamentadora n.º 15, pode provocar danos a audição do trabalhador como a perda da audição e o trauma acústico. A exposição a vibração pode provocar danos físicos permanente ou distúrbio no sistema nervoso. A exposição ao calor pode provocar doenças como exaustão do calor, desidratação, câimbras de calor, choque térmico.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Comissão Tripartite Paritária Permanente. Ministério do Trabalho e Previdência.

<sup>10</sup> Saliba, Tuffi Messias. Curso básico de segurança e higiene ocupacional. Tuffi Messias Saliba; colaboradora Maria Beatriz de Freitas Lanza- 8. ed.-São Paulo: LTr, 2018. (p. 185,186,211, 220).

A exposição ocupacional a radiações ionizantes causa alterações no sistema hematopoiético, no aparelho digestivo, na pele, os olhos, no sistema reprodutor, no sistema cardiovascular, no sistema urinário e no fígado. A exposição ocupacional ao frio pode causar hipotermia, enregelamento dos membros, pés de imersão, ulcerações do frio: feridas, rachaduras, bolhas, necrose.<sup>11</sup>

O trabalhador que exerce atividades com agentes químicos está sujeito a intoxicações que pode provocar acidente de trabalho e ou desencadear doenças ocupacionais. Destaca-se a exposição ao benzeno, que em dose alta pode causar a morte e em dose menores pode causar transtornos respiratórios, cefaleias, vertigens e tremores; ao chumbo pode causar a doença denominada de saturnismo; ao cromo que tem ação tóxica de caráter corrosivo sobre a pele e a mucosa; ao fósforo que pode causar necrose do maxilar, lesão típica de pele.<sup>12</sup>

A exposição ocupacional aos hidrocarbonetos e outros compostos de carbono pode causar narcose e a morte quando na intoxicação aguda, e quando crônica a diminuição da taxa de hemoglobina, eritropenia e trombocitopenia; ao mercúrio causa intoxicação e hidrargirismo profissional.<sup>13</sup>

Verifica-se que o trabalhador que exerce atividades insalubres está sujeito a contrair diversos tipos de doenças ocupacionais a depender do tipo de exposição aos riscos que está exposto durante a sua jornada laboral. Neste sentido, é de suma relevância que o empregador adote todas as medidas para eliminação, neutralização e ou redução da exposição ocupacional do trabalhador.

[...] há também, no ambiente de trabalho, agentes que podem atuar instantaneamente, com efeitos danosos imediatos, denominados agentes perigosos ou perigosos. A exposição aos agentes insalubres pode acarretar a perda paulatina da saúde; o contato com os agentes perigosos pode levar à incapacidade ou a morte súbita. (OLIVEIRA, 2001, p. 176).

A Norma Regulamentadora n.º 16, que dispõe sobre as atividades ou operações consideradas perigosas, que estão previstas em 5 anexos, respectivamente: atividades e operações com explosivos; atividades e operações com inflamáveis; atividades e operações com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de

<sup>11</sup> Saliba, Tuffi Messias. Curso básico de segurança e higiene ocupacional. Tuffi Messias Saliba; colaboradora Maria Beatriz de Freitas Lanza- 8. ed.-São Paulo: LTr, 2018. (p. 230, 231, 235).

<sup>12</sup> OPITZ JUNIOR, João Baptista. Medicina do trabalho e perícia médica: visão civil, criminal, trabalhista e previdenciária-2ª. Ed.-São Paulo: Santos, 2011.

<sup>13</sup> OPITZ JUNIOR, João Baptista. Medicina do trabalho e perícia médica: visão civil, criminal, trabalhista e previdenciária-2ª. Ed.-São Paulo: Santos, 2011.



segurança pessoal ou patrimonial; atividades e operações com energia elétrica; e atividades em motocicleta.

Nem sempre é possível a eliminação dos riscos ocupacionais nas atividades laborais, com a regulação das NRs busca-se a redução ou minimização do agente agressor durante a execução das atividades. Inobstante o legislador infraconstitucional adotou como medida de compensação aos danos da saúde do trabalhador, o adicional pecuniário das atividades ou operações insalubres e ou perigosas.

Nas atividades insalubres de grau máximo, médio e mínimo o percentual do adicional pecuniário será respectivamente de quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento do salário-mínimo; e nas atividades perigosas o percentual de trinta por cento do salário base, conforme previstos nos artigos 192 e 193 parágrafo 1º, da CLT. O grau de insalubridade da atividade, além de fixar o percentual de pagamento pecuniário ao trabalhador, pode ser compreendido como um indicador da agressividade dos riscos ocupacionais à saúde humana. Isto porque quanto maior o grau de insalubridade maior é considerado os danos à saúde do trabalhador.

Oportuno citar que outros países adotaram como medida compensatória para o trabalho em ambiente insalubre a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias. Este é o posicionamento adotado pela Argentina, conforme previsto no artigo 200 da Lei n.º 20.744/1976<sup>14</sup>.

Tal medida adotada assegura maior proteção à saúde do trabalhador, pois reduz o tempo de contato com os agentes agressivos e por conseguinte, minimiza os seus efeitos à saúde. Monteiro citado por Oliveira critica firmemente o posicionamento adotado pelo Brasil:

É muito criticada a solução adotada no Brasil de compensar com remuneração adicional (monetização do risco) o trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas, afirma-se que o procedimento implica venda da saúde do trabalhador e sugere-se a redução da jornada com maior período de descanso (MONTEIRO apud OLIVEIRA, 2011, p. 842).

Verifica-se que nem em todas as relações de trabalho é possível assegurar plenamente os direitos protetivos de saúde e segurança do trabalho, pois no ambiente insalubre e ou perigoso, danos são gerados à saúde e a integridade física do trabalhador, constituindo uma exceção à proteção constitucional da saúde. Segundo Martins (2015) a insalubridade

<sup>14</sup> Lei n.º 20.744, de 13 de maio de 1976. Lei de Contrato de Trabalho. Argentina. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm#1>. Acessado em: 08.nov. 2022.

compromete a saúde do trabalhador diariamente, devido as exposições dos agentes físicos, químicos e biológicos.

Importante citar que a Portaria nº 702/2015, do Ministério do Trabalho, previa que a prorrogação da jornada em ambientes insalubres seria possível mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho correspondente.

Pode -se inferir que o profissional habilitado na área de segurança do trabalho, tem competência técnica para analisar se a prorrogação da jornada de trabalho agravará mais a saúde e segurança do trabalhador devido a sua exposição ao agente agressor.

A referida normativa foi alterada pela Portaria/MTP n.º 671, de 8 de novembro de 2021<sup>15</sup>, em decorrência da inclusão do parágrafo único do artigo 60 e inclusão do artigo 611-A, incisos XII e XIII, ambos da CLT. Destarte, a licença prévia de autoridade é dispensada nas hipóteses haver negociação coletiva autorizando expressamente a prorrogação e jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas e ou descanso.

## **2 Repercussões da lei nº 13.467/2017 para a tutela jurídica da saúde e a segurança do trabalhador**

249

A propositura do projeto de lei – PL n.º 6787/2016, de 23 de dezembro de 2016, transformado na Lei nº 13.467/2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, foi proposta pelo Poder Executivo, por meio do Ministério do Trabalho, sob a fundamentação de aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, e dá outras providências.

A Câmara dos Deputados adotou o regime de tramitação de urgência ao referido projeto, sob a fundamentação de tratar de matéria de relevante e inadiável interesse nacional, a requerimento de líderes que representavam a maioria absoluta da composição da Câmara e aprovado pela maioria absoluta dos Deputado, nos termos do artigo 155 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados Federais.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Portaria/MTP n.º 671, de 8 de novembro de 2021. Art. 64. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:

I - Jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; ou

II - haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando expressamente a prorrogação.

<sup>16</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados Resolução n.º 1989. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camaraosdeputados/arquivos/RICD%20atualizado%20ate%20RCD%2035-2022.pdf>> . Acessado em:

A Comissão na Câmara dos deputados foi instalada em 10 de fevereiro de 2017, e recepcionou 842 propostas de emenda parlamentares, o texto original do projeto previa alteração e ou inclusão em 11 artigo da CLT. O texto substitutivo foi aprovado no Plenário da Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal, alterando 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em relação às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador em ambiente laboral insalubre, o legislador incluiu na CLT, o art. 611-A, especificamente em seus incisos XII e XIII, que estabelece a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, referente ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes<sup>17</sup>. E no artigo 60, a inclusão do parágrafo único, que excetua as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, da exigência da licença prévia do Ministério do Trabalho, para prorrogação da jornada em ambientes insalubres.

Inicialmente o projeto de lei não previa no artigo 611-A, como objeto de negociação coletiva sobre o legislado, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada de trabalho. Ao contrário, havia expressa vedação de que as matérias de normas de segurança e medicina do trabalho fossem objeto de negociação coletiva entre os sujeitos<sup>18</sup>.

Art. 611-A § 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro. (BRASIL, 2016, p.3)

Entretanto, durante a tramitação na Comissão Especial, algumas emendas parlamentares foram aprovadas parcialmente com substitutivo e alteraram significativamente a redação original do artigo 611-A e o artigo 60 da CLT.

Conforme referido, a propositura da emenda aditiva n.º 22, de 13 de março de 2017, apresentava, entre outras alterações, a supressão do parágrafo 2º do art. 611-A. Neste sentido,

<sup>17</sup> 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;

<sup>18</sup>Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n.º 6.787, 23 de dezembro de 2022. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=nodeorvkbdlbfkutupj19oqs9wqoydpdp179848.o.nodeo?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=nodeorvkbdlbfkutupj19oqs9wqoydpdp179848.o.nodeo?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acessado em: 15.nov de 2022.

a redação original foi incluída no artigo 611-B, que prevê entre os objetos ilícitos de negociação coletiva, a norma de segurança e medicina do trabalho<sup>19</sup>.

A emenda ao Projeto n.º 703, de 22 de março de 2017, propôs no artigo 611-A, a inclusão da matéria de prorrogação de jornada em ambientes insalubres, alternativamente à licença prévia das autoridades competentes. Enquanto, a emenda n.º 735/2017, de forma mais categórica, propôs que a negociação coletiva poderia estabelecer se a atividade é ou não perceptível de adicional ocupacional.

Em sentido contrário às propostas mencionadas, a emenda n.º 150/2016, propôs como condição para prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, a observância ao princípio de proibição de retrocesso social, das normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e valorização do trabalho humano. E por fim, manutenção da propositura inicial do projeto de lei n.º 6.787/2017, da vedação de negociação coletiva sobre norma constitucional de higiene e medicina do trabalho.<sup>20</sup>

Também foram propostas emendas parlamentares para alteração da redação do artigo 60, da CLT, que trata da prorrogação de jornada de atividade insalubre somente mediante prévia autorização da autoridade competente. A propositura da emenda n.º 10/2017, propôs a alteração o artigo 60, da CLT, para autorizar prorrogações ou compensações de jornadas de trabalho em ambientes insalubres por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, em observância as normas de segurança e higiene.

Neste mesmo sentido, a emenda aditiva n.º 408/2017, propôs a inclusão na redação do artigo 60, da CLT, de prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres, mediante negociação prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No dia 27 de abril de 2017 foram realizadas quatro Sessões Deliberativas Extraordinárias para discutir e votar o Substitutivo apresentado ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016 - Reforma Trabalhista, sendo aprovada a Redação Final e remetida ao Senado Federal.

No mesmo dia das sessões a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP), fez o requerimento n.º 212/2017 à Comissão Especial, para realização de audiência

---

<sup>19</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

<sup>20</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Emenda na Constituição n.º 150, 15 de março de 2017. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1533570&filename=EMC+150/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1533570&filename=EMC+150/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016). Acessado em: 16. nov. 2022.

pública para tratar das Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovadas pelo Brasil e que estariam violadas caso aprovado o PL 6.787/16 da Reforma Trabalhista<sup>21</sup>.

O requerimento foi aprovado em 03 de maio, mas restou-se prejudicado, já que no dia 28 de abril, a redação final foi encaminhada ao Senado Federal. As Convenções n.º 98, 151 e 154 da OIT, tratam respectivamente de: direito de sindicalização e negociação coletiva, direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública e fomento a negociação coletiva.

Verifica-se que o regime de tramitação de urgência adotado no projeto de lei n.º 6787/2015, prejudicou o debate das temáticas por categorias envolvidas, entidades e instituições públicas da área e demais seguimentos da sociedade civil e corroborou para sua aprovação no Congresso Nacional. Segundo Oliveira (2018, p. 6) “busca-se flexibilizar e negociar, o que é inegociável, a saúde, a segurança, o bem-estar e estabilidade financeira laboral, que são pilares do trabalho sustentável no Brasil”.

A inclusão do art. 611-A, e seus incisos XII e XIII, na CLT, trouxeram divergências com a proteção constitucional da saúde e segurança do trabalhador, bem como, com as normas infraconstitucionais de saúde e segurança do trabalhador.

252

Verifica-se os reflexos no âmbito da justiça do trabalho com a judicialização de inúmeros casos individuais decorrentes da prevalência da negociação coletiva sobre a legislação de saúde e segurança do trabalho em ambiente insalubre. Isto posto, o judiciário tem-se utilizado de instrumento de coletivização de casos individuais, para fins de uniformizar as decisões judiciais sobre a matéria de direito controvertida.

O Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR foi uma grande inovação trazida pelo novo Código de Processo Civil (CPC). É regulamentado pelos artigos 976 a 987 do Código de Processo Civil. O Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n.º 39 (Resolução n.º 203, de 15 de março de 2016) e definiu os parâmetros de sua aplicação ao Processo Laboral.

O cabimento do IRDR pressupõe a existência de processos que contenham idêntica questão unicamente de direito, capaz de gerar multiplicação de processos e risco de ofensa à segurança jurídica.

<sup>21</sup> Câmara dos Deputados. Requerimento n.º 212/2017. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codtenor=1550797](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codtenor=1550797)>. Acessado em: 12. nov de 2022.

Desse modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região convolou o incidente de uniformização de jurisprudência suscitado pela Terceira Turma nos autos do processo nº ROPS-0010488-96.2017.5.18.0129, em incidente de resolução de demandas repetitivas, definindo a seguinte tese<sup>22</sup>:

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REDUÇÃO DOS PERCENTUAIS FIXADOS NAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO POR MEIO DE CLÁUSULA COLETIVA. INVALIDIDADE. É inválida a cláusula coletiva que reduz o percentual do adicional de insalubridade estabelecido no art. 192 da CLT e nas normas regulamentadoras elaboradas pelo Ministério do Trabalho com relação a determinada atividade, em virtude de se tratar de direito dotado de indisponibilidade absoluta, assegurado no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, e insuscetível de flexibilização mediante norma autônoma. (IRDR-0010071-11.2018.5.18.0000, Rel. DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA, Tribunal Pleno, julgado 12/02/2019,

DJTR 18/08/2019).

Conforme referido, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, fixou a tese jurídica vinculante a ser aplicada aos feitos pendentes de julgamento e às demandas que venham a ser ajuizadas perante as suas unidades judiciárias, da invalidade da cláusula coletiva que reduz percentual do adicional de insalubridade, devido tratar de direito indisponível assegurado pela Constituição Federal.

253

Cita-se o referido IRDR devido a matéria de direito julgada ser pertinente a esta pesquisa, pois trata da validade ou não de cláusula convencional que reduz o percentual do adicional de insalubridade fixada nas normas do Ministério do Trabalho com relação a determinada atividade.

Esse também é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, como evidenciam os mais recentes precedentes da Egrégia Sessão de Dissídios Coletivos, que o enquadramento de grau de atividade de insalubre constitui norma de indisponibilidade absoluta concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho, razão pela qual não se pode admitir a redução, por negociação coletiva<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. IRDR-0010071-11.2018.5.18.0000, Rel. DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA, Tribunal Pleno, julgado 12/02/2019, DJTR 18/08/2019).Disponível em:

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=59d8dc8358ed6dcac748d97c3c656605aec7711981e263575508ef3639136fef7917d9a7784ac2a11da1842a821be2a9&idPD=dcf55682e474e3c6db29379943b891a33db383boea25660f7a4f7f86f6853ab4&cid=1497>. Acessado em: 15.nov de 2022.

<sup>23</sup> "RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. (omitido) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NORMA DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. INADMITIDA A REDUÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O art. 192 da CLT - que prevê a percepção de adicional nos percentuais de 40%, 20% e 10% para o exercício de trabalho em condições insalubres nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente - constitui norma de indisponibilidade absoluta concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho, razão pela qual não se pode

A Súmula n.º 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe sobre a caracterização das atividades insalubres de acordo com a classificação contida na norma regulamentadora n.15, do Ministério do Trabalho, não foi cancelada mesmo após a alteração da CLT e encontra-se vigente.<sup>24</sup>

Infere-se que, apesar da alteração legislativa na CLT acerca das normas de saúde e segurança do trabalhador, a Corte da justiça do trabalho tem decidido os litígios sobre a prevalência do negociado sobre o legislado de acordo com a proteção constitucional da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição da República estabelece como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes as atividades insalubres, perigosas e penosas. Em consonância com seus fundamentos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho; com seu objetivo

---

admitir a redução, por negociação coletiva, dos percentuais nele definidos. No caso, a primeira parte do caput da Cláusula 24, ao determinar o pagamento do adicional mínimo de 10% a todos que façam jus ao adicional de insalubridade, independentemente do seu respectivo grau, possibilitaria o pagamento de adicional inferior ao legal para os que trabalhem em condições de insalubridade de grau médio e máximo, padecendo, assim, de invalidez. Da mesma forma, também é inválida a segunda parte do caput da Cláusula 24, que prevê que a empresa Expresso Embaixador continuará remunerando as empregadas (mulheres) da limpeza dos ônibus com o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo nacional. Isso porque, considerando a possibilidade de existência de banheiros em ônibus que fazem transporte rodoviário, sua limpeza estaria, naturalmente, incluída nas atribuições de tais empregadas, razão pela qual, em se tratando de higienização de instalações sanitárias de uso coletivo, ser-lhes-ia devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, no percentual de 40%, portanto, em conformidade com disposto na Súmula 448, II/TST. Recurso ordinário a que se dá provimento. (omitido)." (RO-21483-60.2017.5.04.0000, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 25/09/2018). "RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE NORMA COLETIVA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO PARA TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO URBANO. (omitido) O entendimento reiterado da SDC faz-se no sentido de que a norma coletiva que prevê adicional de insalubridade em percentual inferior ao determinado por lei não observa as garantias mínimas quanto às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e contraria o disposto nos artigos 7º, XXII, da CF, e 192 da CLT. No caso, a cláusula fixou que o adicional de insalubridade é devido em grau médio para os empregados varredores de rua que executam serviços de varrição e coleta de lixo público exclusivamente para prefeituras municipais. Consoante o Anexo 14 da NR 15, o adicional é devido em grau máximo para o trabalho ou operações em contato permanente com lixo urbano, tanto na coleta como na industrialização. Inválida, portanto, a cláusula que prevê pagamento de adicional de insalubridade em percentual inferior ao mínimo legal. Recurso ordinário a que se nega provimento. (omitido)." (RO-263-29.2016.5.08.0000, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 19/04/2018).

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE NORMA COLETIVA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO PARA TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO URBANO. (omitido) O entendimento reiterado da SDC faz-se no sentido de que a norma coletiva que prevê adicional de insalubridade em percentual inferior ao determinado por lei não observa as garantias mínimas quanto às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e contraria o disposto nos artigos 7º, XXII, da CF, e 192 da CLT. No caso, a cláusula fixou que o adicional de insalubridade é devido em grau médio para os empregados varredores de rua que executam serviços de varrição e coleta de lixo público exclusivamente para prefeituras municipais. Consoante o Anexo 14 da NR 15, o adicional é devido em grau máximo para o trabalho ou operações em contato permanente com lixo urbano, tanto na coleta como na industrialização. Inválida, portanto, a cláusula que prevê pagamento de adicional de insalubridade em percentual inferior ao mínimo legal. Recurso ordinário a que se nega provimento. (omitido)." (RO-263-29.2016.5.08.0000, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 19/04/2018).

<sup>24</sup>Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 448. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-447](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-447). Acessado em: 16. nov. 2022.

de promover o bem-estar de todos e assegurar os direitos fundamentais à vida, à saúde, ao trabalho, ao ambiente ecologicamente equilibrado.

A Consolidação das Leis do Trabalho atribuiu ao Ministério do trabalho e Emprego a competência para dispor sobre as normas de proteção da saúde e segurança do trabalhador. O órgão define o quadro das atividades e operações insalubres, adota normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, estabelece os limites de tolerância dos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do trabalhador.

A Norma Regulamentadora n.º 15, regulamenta os artigos 189 a 196 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e dispõe sobre as atividades e operações insalubres, que são aquelas que expõem o trabalhador aos riscos ocupacionais, capazes de prejudicar a sua saúde.

A jornada laboral em ambientes insalubres é prejudicial à saúde e segurança do trabalhador e pode causar danos a sua audição, ao sistema nervo central, hematopoiético, no aparelho digestivo, na pele, os olhos, no sistema reprodutor, no sistema cardiovascular, no sistema urinário e no fígado, entre outros.

A exposição ocupacional aos agentes químicos causa intoxicação e pode desencadear doenças ocupacionais tais como: hidrargismo, saturnismo, transtornos respiratórios, cefaleias, vertigens, necrose do maxilar, lesão típica de pele, entre outras. Ressalta-se que o benzeno e o hidrocarbonetos e outros compostos de carbono quando manuseados em dose alta pode causar a morte do trabalhador.

A Lei 13.647, de 13 de julho de 2017 alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho, sob o fundamento de aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, e outras providências.

Em relação às normas de proteção a saúde e segurança do trabalhador em ambiente laboral insalubre, o legislador incluiu na CLT, o art. 6II-A, especificamente em seus incisos XII e XIII, que estabelece a prevalência da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre a lei, referente ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes.

Percebe-se que o legislador infraconstitucional ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, no enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, violou direitos constitucionais e infraconstitucionais protetivos da saúde e segurança do trabalhador, bem como, invadiu a competência atribuída ao Ministério do Trabalho.



No âmbito do Poder Judiciário a Corte da justiça do trabalho vem decidindo os litígios relacionados ao enquadramento de grau de atividade de insalubre, que constitui norma de indisponibilidade absoluta concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho, razão pela qual não se pode admitir a redução, por negociação coletiva.

Cabe destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região convolou o incidente de uniformização de jurisprudência definindo a tese jurídica vinculante a ser aplicada aos feitos pendentes de julgamento e às demandas que venham a ser ajuizadas perante as suas unidades judiciárias, da invalidade da cláusula coletiva que reduz percentual do adicional de insalubridade, devido tratar de direito indisponível assegurado pela Constituição Federal.

A reforma trabalhista na tentativa de modernização da legislação trabalhista brasileira e regulamentação da negociação coletiva alterou as normas protetivas da saúde e segurança do trabalhador, flexibilizando direitos indisponíveis do trabalhador, de forma muito célere, sem os devidos debates perante as categorias envolvidas, entidades e instituições públicas da área e demais seguimentos da sociedade civil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**. Disponível em:< [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em: 8 de nov.2022.

\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n.º 6.787, 23 de dezembro de 2022**. Disponível em:< [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=nodeo1rvkbbd1bfkutupj190q59wqoydp1798480.nodeo?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=nodeo1rvkbbd1bfkutupj190q59wqoydp1798480.nodeo?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acessado em:15.nov de 2022.

\_\_\_\_. Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho. **Normas de Higiene Ocupacional-NHOs**. Disponível em:< <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/biblioteca/nhos>>. Acessado em:02 de março. 2023.

\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 15, da Portaria 3.214, de 08 de julho de 1978**. Disponível em:< <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>>. Acessado em: 05 de nov.2022.

\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 16, da Portaria 3.214, de 08 de julho de 1978**. Disponível em:< <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no>

trabalho/normas-regulamentadoras/nr-16-atualizada-2019.pdf>. Acessado em: 05 de nov. 2022.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. IRDR-0010071-11.2018.5.18.0000.** Rel. DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA, Tribunal Pleno, julgado 12/02/2019, DJTR 18/08/2019).Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=59d8dc8358ed6dcac748d97c3c656605aec7711981e263575508ef3639136fef7917d9a7784ac2a11da1842a821be2a9&idPD=dcf55682e474e3c6db29379943b891a33db383boea2566of7a4f7f86f6853ab4&cid=1497>. Acessado em: 15.nov de 2022

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 448.** Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-447](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-447). Acessado em: 16. nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13.ed São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Nova York, 1946. Disponível em: < <http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html> > Acessado em: 05 de nov. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica a saúde do trabalhador-3.ed.rev.ampl e atual.-São Paulo: LTr, 2001.**

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra; LAMY, Marcelo. Abordagem constitucional dos impactos para a Saúde do trabalhador advindos da reforma Trabalhista: uma revisão bibliográfica. **Revista Expressão Católica Saúde; v. 3, n. 1; Jan - Jun; 2018, ISSN: 2526-964X; DOI: 10.25191/recs.v3i1.2203.** Disponível em: <<http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/recsaude/article/view/2203/pdf>> Acessado em: 12 maio. 2021.

OPITZ JUNIOR, João Baptista. **Medicina do trabalho e perícia médica.: visão civil, criminal, trabalhista e previdenciária-2ª.** Ed.-São Paulo: Santos, 2011.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional.** colaboradora Maria Beatriz de Freitas Lanza- 8. ed.-São Paulo: LTr, 2018.