

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**NORMA SUELI PADILHA**

**NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE  
INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA**  
**THE (UN)CONSTITUTIONALITY OF THE CLASSIFICATION OF THE DEGREE  
OF UNHEALTHY WORK RESULTING FROM THE LABOR REFORM**

**Eduardo Augusto Gonçalves Dahas <sup>1</sup>**  
**Aline Aparecida Mucellini de Souza <sup>2</sup>**

**Resumo**

O presente trabalho aborda a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT). À vista disso, essa flexibilização tem gerado discussões por envolver a saúde do trabalhador, que é um direito humano constitucional assegurado a todos. O objetivo central do trabalho é analisar a possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade frente a proteção constitucional do direito à saúde, bem como os reflexos da Reforma Trabalhista quanto ao negociado versus legislado no que concerne aos princípios e normas constitucionais. Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa bibliográfica se classifica como hipotético dedutiva, de natureza aplicada e de objetivo exploratório utilizando como marco teórico a própria Constituição da República..

**Palavras-chave:** Constitucionalidade, Insalubridade, Reforma trabalhista, Saúde, Segurança

**Abstract/Resumen/Résumé**

This paper addresses the issue of the classification of the degree of unhealthiness after the Labor Reform (Law 13,467/17), which expanded the importance of collective bargaining, granting more autonomy to negotiations between unions and employers, having as one of its flexibilities the possibility of negotiation by agreement or collective convention of the classification of the degree of unhealthiness (art. 611-A, XII of the CLT). In view of this, this flexibilization has generated discussions because it involves the health of the worker, which is a constitutional human right guaranteed to all. The main objective of this study is to analyze the possibility of negotiating the classification of the level of unhealthiness in light of the constitutional protection of the right to health, as well as the impact of the Labor Reform

---

<sup>1</sup> Pós Doutor em Psicologia pela EBWU, Pós Doutor e Mestre em Direito pela Fumec e Doutor em Processo pela Pucminas, Professor, Pesquisador e Advogado.

<sup>2</sup> Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela PUC/MG e Advogada.

on what is negotiated versus legislated with regard to constitutional principles and norms. Regarding the methodological procedures, this bibliographic research is classified as hypothetical-deductive, of an applied nature and of exploratory objective, using the Constitution of the Republic itself as a theoretical framework.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Constitutionality, Unhealthiness, Labor reform, Health, Safety.health, Safety

## INTRODUÇÃO

Com o intuito de frear os altos índices de desemprego do Brasil, em 2017 foi implementada, de forma repentina, a Reforma Trabalhista, a qual trouxe a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo a negociação do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme redação do artigo 611-A, inciso XII da CLT.

Entretanto, tal permissão se mostra divergente das normas e princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, de tratados internacionais e até mesmo de outras diretrizes da própria CLT no que tange à proteção do direito à saúde do trabalhador.

A CF/88 elenca a saúde e o trabalho como direito social fundamental (artigo 6º, “caput”), assegurando o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme redação do artigo 7º, “caput” e inciso XXII.

De igual modo, a Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção nº 155, estabelece a necessidade de desenvolver, implementar e revisar periodicamente políticas nacionais coerentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, visando a prevenção de acidentes e riscos à saúde relacionados ao trabalho, minimizando suas causas.

Ainda, com o objetivo de reduzir os riscos no ambiente de trabalho conforme preceitua a CF/88, o Ministério do Trabalho elaborou a NR-15, que regulamenta as atividades insalubres e seus níveis de tolerância, sendo necessária a realização de perícia técnica para classificá-las, conforme dispõe a CLT, em seu artigo 195. Isto é, o que antes deveria seguir os parâmetros estabelecidos por normas, agora pode ser negociado, desconsiderando todo o respaldo técnico que a temática exige.

À vista disso, esta pesquisa buscará investigar se a prevalência do negociado sobre o legislado, no que tange ao enquadramento do grau de insalubridade, pode ser considerada constitucional frente ao direito à saúde do trabalhador.

Além disso, a discussão do tema mostra-se relevante uma vez que a relação entre a CLT e a Constituição Federal de 1988 é de extrema importância para o ordenamento jurídico brasileiro. A CLT, como principal legislação trabalhista do país, deve estar em consonância com os princípios e diretrizes estabelecidos na Constituição Federal, principalmente no que concerne à saúde, haja vista ser um

direito fundamental e constitucionalmente protegido, sendo necessário escrutínio minucioso em face de qualquer medida que possa impactá-la.

Quanto aos procedimentos metodológicos, este trabalho se classifica como sendo: de pesquisa aplicada, pois visa a solução da problemática apontada; de abordagem qualitativa, uma vez que a interpretação dos dados é feita pelas pesquisadoras, utilizando-se da análise legal e jurisprudencial; de objetivos com caráter exploratório, haja vista a finalidade de levantamento de informações sobre o tema; de procedimento bibliográfico, dada a utilização de livros, revistas científicas, jurisprudência e artigos.

## **1 O DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

A saúde do trabalhador abrange um conjunto de atividades no campo da saúde coletiva, direcionadas, por meio de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores. Além disso, tem como objetivo a recuperação e reabilitação da saúde daqueles expostos a riscos e danos resultantes das condições de trabalho.

Dessa forma, a seguir, a temática será abordada tanto no âmbito constitucional brasileiro quanto no direito internacional, através dos tratados e convenções, das quais o Brasil faz parte.

A Constituição Federal de 1988, visando assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, inseriu a saúde e o meio ambiente de trabalho como pilares dessa proteção. Em seu artigo 6º, “caput”, a CF/88 estabelece a saúde e o trabalho como direitos sociais, seguido do seu artigo 7º, inciso XXII, que assegura, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Neste âmbito, entende o Supremo Tribunal Federal:

Ao estar expresso, no caput do art. 7º da Constituição, que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, ampliou-se o rol de direitos fundamentais e estabeleceu um pressuposto de contínuo progresso e aperfeiçoamento de garantias e direitos sociais do cidadão, vetor axiológico-normativo a nortear, por sua vez, a elaboração, interpretação e aplicação de toda a legislação infraconstitucional desse ramo do Direito (Brasil, 2022).

Desse modo, a CF/88 não apenas reconhece, mas também fortalece os direitos dos trabalhadores ao promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, reafirmando a necessidade de constante evolução e aprimoramento das normas e garantias sociais. A visão do entendimento jurisprudencial supramencionado sublinha a importância desse compromisso constitucional, orientando a criação, interpretação e aplicação das leis de forma a garantir um progresso contínuo na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Além disso, de acordo com Alan Kozyref e Mariana Bega:

O trabalho e a saúde, esta última expressamente interligada ao direito do trabalho, no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, são inerentes à pessoa humana e o reconhecimento deles como direitos sociais fundamentais é vestir a pessoa humana de dignidade, atingindo os fundamentos da Constituição (art. 1º, incisos III e IV, da CF) (Kozyref; Bega;2020, p.150).

Em seu artigo 1º, no que concerne aos princípios fundamentais, a CF/88 estabeleceu que o Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, entre outros, portanto a dignidade da pessoa humana, é a base dos direitos humanos, uma vez que os direitos fundamentais representam a expressão da dignidade humana. Havendo violação de um direito fundamental, independentemente de sua categoria, é a dignidade da pessoa que está sendo afetada, valor este que é intagável (Romita, 2014).

Isto é, a dignidade da pessoa humana constitui o princípio fundamental, do qual derivam todos os outros princípios, devendo ser respeitada e aplicada também nas relações trabalhistas:

Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica (Delgado, M.; Delgado, G., 2017, p. 33).

Outro princípio trazido pela CF/88, em seu artigo 170, é o da valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a existência digna, conforme preceitua a justiça social, através da defesa do meio ambiente.

Dessa forma, Joaquim Canotilho explica que, no momento em que os direitos sociais e econômicos, tais como os direitos dos trabalhadores, alcançam um certo nível de efetividade, estes se transformam concomitantemente em garantias institucionais e um direito subjetivo. Dessa forma, a quebra do cerne fundamental

estabelecido justificará o reconhecimento da inconstitucionalidade em relação a leis que claramente prejudicam a chamada "justiça social":

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação”, ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial (Canotilho, 2003, p. 340).

Desse modo, o princípio do não retrocesso social é uma peça fundamental na proteção dos direitos sociais, assegurando que os avanços em matéria de direitos humanos e sociais sejam preservados e promovendo a progressividade das conquistas sociais. Ele representa um compromisso constitucional com a dignidade humana e a justiça social, criando um ambiente jurídico que protege os cidadãos contra medidas regressivas que possam comprometer seu bem-estar social:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todas a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII) (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 39).

Além disso, extrai-se do “caput” do artigo 7º da CF/88 o princípio da norma mais favorável, uma vez que segundo o dispositivo, são considerados direitos trabalhistas aqueles que visem a melhoria de sua condição social.

No mesmo viés, Sérgio Pinto Martins assevera que do referido princípio pode-se deduzir que em caso de incerteza na interpretação de uma regra, deve-se adotar aquela que seja mais vantajosa para o trabalhador, criando uma hierarquia em que as normas jurídicas são subordinadas à mais favorável, sendo uma espécie de direito adquirido (Martins, 2010).

Ademais, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal vigente, assegura a todo trabalhador o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Isso demonstra que a proteção legal ao ambiente de trabalho tem como objetivo a prevenção de danos à saúde do trabalhador, e não a compensação econômica em caso de ocorrência do dano. Nesse

contexto, é claro e incontestável a aplicação do princípio da prevenção, típico do direito ambiental, ao ambiente de trabalho (Brasil, 1988).

No que concerne ao meio ambiente de trabalho, Oliveira assevera que este é incorporado ao meio ambiente geral disposto no artigo 200, inciso VIII da CF/88, de maneira que, se o meio ambiente de trabalho for menosprezado, não é possível alcançar um ambiente ecologicamente equilibrado, nem a qualidade de vida sem haver qualidade de trabalho (Oliveira, 2010).

O artigo 200 da CF/88 citado pelo doutrinador é reforçado pelo artigo 196 do dispositivo constitucional, o qual estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos para o ser humano.

A saúde, portanto, é apresentada como um direito social com acesso universal e igualitário. Simultaneamente, o artigo 225 da CF/88 assegura que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial para uma qualidade de vida saudável, atribuindo ao Poder Público e à coletividade o dever de protegê-lo e preservá-lo para as gerações presentes e futuras. Implicitamente, essa proteção também se aplica ao meio ambiente de trabalho, como um meio de assegurar a saúde plena do trabalhador, garantindo condições de trabalho dignas, em perfeita harmonia com os fundamentos e objetivos das ordens econômica e social (Brasil, 1988).

Assim, sendo a saúde do trabalhador um direito fundamental, a sua proteção é essencial para a manutenção de um patamar civilizatório mínimo e para a promoção de uma sociedade justa e equilibrada, de forma que quaisquer alterações em normas infraconstitucionais devem buscar a efetivação desses direitos, garantindo a dignidade e a saúde dos trabalhadores, e, por extensão, a sustentabilidade do meio ambiente laboral e a qualidade de vida de todos os cidadãos.

## **2 REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO NEGOCIADO *VERSUS* LEGISLADO**

Com o objetivo de modernizar as relações laborais no país e melhorar as relações de trabalho, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a relevância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva de diversos direitos do trabalhador.

Contudo, embora a negociação seja um direito reconhecido pela Constituição Federal, na forma do artigo 7º, inciso XXVI, como forma de favorecer a democratização da sociedade civil, não se constitui outorga para supressão de direitos trabalhistas, conforme ressaltam os doutrinadores:

[...] não traduz, obviamente, autorização para que tais instrumentos coletivos privados suprimam direitos e garantias trabalhistas. Traduz apenas o reconhecimento de sua existência como fonte normativa no Direito brasileiro, submetida, é claro, às diretrizes e restrições constitucionais, inclusive ao princípio da norma mais favorável, que foi constitucionalizado pelo caput do art. 7º da Constituição de 1988 [...] (Delgado, M.; Delgado, G., 2017, p. 256).

Isto é, uma vez que a CF/88 estabelece em seu artigo 7º, “caput”, que é direito do trabalhador obter melhorias em sua condição social, os instrumentos coletivos, dada sua natureza normativa, devem suprir as lacunas ou omissões da lei dentro dos limites constitucionais, assegurando sempre a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Na mesma linha, é o entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal - STF:

As regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas (Brasil, 2015).

Ou seja, acordos e convenções coletivas não podem restringir direitos absolutamente indisponíveis, uma vez que não há autorização constitucional para tal, como acontece com outros direitos trabalhistas previstos na CF/88, como a irredutibilidade do salário e jornada de trabalho, que expressamente podem ser alteradas por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por direito indisponível, Mauricio Delgado entende como sendo aquelas parcelas que são oriundas do interesse público, uma vez fundadas em um patamar civilizatório mínimo que não pode ser reduzido, sob pena de violar o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho, sendo absolutamente indisponíveis as normas de medicina e segurança do trabalho

(Delgado, 2019).

Assim como outras fontes de direito, as convenções e acordos coletivos devem se adequar aos limites jurídicos do princípio da dignidade da pessoa humana, que obstam, de acordo com o entendimento kantiano, a primazia de cláusulas que não visem o bem-estar do trabalhador, bem como sua saúde e o pleno desenvolvimento de sua personalidade, com argumento de favorecer a atividade econômica. Sequer a declaração do titular do direito fundamental, aceitando a renúncia se sua dignidade, constitui permissão ou qualquer tipo de isenção para o ofensor desse direito (Brasil, 2016).

À vista disso, a prevalência do negociado sobre o legislado surge como uma forma de retrocesso aos direitos já conquistados pelos assalariados, violando a norma constitucional do não retrocesso social. Neste viés, expõem Mauricio Delgado e Gabriela Delgado:

Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira (Delgado, M.; Delgado, G., 2017, p. 45).

Assim, garantir a efetiva proteção dos direitos à saúde do trabalhador deveria ser uma preocupação central da sociedade e do sistema jurídico brasileiro, sendo necessário aprofundar a análise sobre a efetividade desses direitos e compreender as consequências da flexibilização nas convenções coletivas, visando garantir que tais direitos não sejam comprometidos:

O negociado prevalecer sobre o legislado requer atuação incondicional do sindicato profissional, por força do art. 8º, VI, da Constituição. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, a eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores (Lima, 2019, p. 35-36).

Desse modo, as negociações coletivas devem ser vistas como instrumentos de progresso social, não de retrocesso. Qualquer redução de direitos assegurados por lei só será legítima se houver uma contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores, garantindo assim que a flexibilização não resulte em perda de direitos fundamentais.

Neste viés, a única interpretação plausível seria no viés de que quando se tratar de saúde, principalmente no que tange à insalubridade, as negociações apenas poderiam ser realizadas se resultasse no aumento do percentual do adicional de insalubridade previsto nas normas regulamentadoras, isto é, para ampliar o grau de proteção aos trabalhadores. Entretanto, para tal, não seria necessária tamanha mudança legislativa, uma vez que essa possibilidade sempre existiu no ordenamento jurídico (Toledo Filho, 2017).

Nesta senda, insta dispor sobre o Tema 1046 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, o qual fixou a tese de que:

são constitucionais os acordos e convenções coletiva que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022).

Logo, devido à natureza indisponível dos direitos trabalhistas, é entendido que as convenções coletivas não podem reduzir ou anular o padrão geral de direitos trabalhistas estabelecido pela legislação aplicável, a menos que haja uma autorização legal ou constitucional explícita. Isso implica que acordos e convenções coletivas só podem abordar aspectos juslaborais de indisponibilidade relativa.

Em suma, a efetiva proteção dos direitos à saúde dos trabalhadores é uma preocupação central que exige um aprofundamento no entendimento sobre a eficácia dos direitos trabalhistas no Brasil e das implicações da flexibilização desses direitos nas convenções coletivas. A Reforma Trabalhista, ao permitir a negociação coletiva de direitos essenciais, deve ser cuidadosamente monitorada para assegurar que não viole os princípios constitucionais e não retroceda nos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Dessa forma, a prevalência do negociado *versus* legislado trouxe a possibilidade de negociar o enquadramento do grau de insalubridade.

### **3 A SAÚDE DO TRABALHADOR E O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE FRENTE A REFORMA TRABALHISTA**

Por insalubridade entende-se algo que não é saudável. Trazendo o conceito para o local de trabalho, é considerado insalubre o ambiente laboral que expõe o trabalhador a agentes nocivos à saúde, que ultrapassam os limites estabelecidos em

virtude da natureza e intensidade do agente, bem como o tempo de exposição aos seus efeitos, conforme redação do artigo 189 da CLT:

O ideal é que o empregado não tivesse que trabalhar em condições de insalubridade, que lhes são prejudiciais a saúde. Para o empregador, muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, que demanda incentivos. O empregado, para ganhar algo a mais do que seu míngua salário, sujeita-se a trabalhar em local insalubre (Martins, 2023, p. 974).

Compreende-se, dessa forma, que em um mundo ideal não haveria a “venda” da saúde do empregado por um pequeno adicional à sua remuneração, mas sim o esforço das empresas para adotar medidas que tornassem o local de trabalho salubre, reduzindo os riscos à saúde do trabalhador.

De acordo com a Confederação Nacional da Indústria, no que concerne à monetização do trabalho em local insalubre, o Brasil está ficando isolado dos outros países, uma vez que estes tem evoluído suas políticas em saúde e segurança no trabalho, visando prevenção com a respectiva redução ou eliminação dos riscos (CNI, 2016).

Na contramão dos demais países, o Brasil, com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, através do artigo 611-A, inciso XII da CLT, permitiu a negociação do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva de trabalho, estagnando – ou até regredindo – os avanços na proteção da saúde e segurança do trabalhador.

Ainda, a referida norma se mostra divergente ao artigo 611-B, inciso XVII da CLT, que também surgiu com a Reforma, o qual considera como objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva a supressão ou redução de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Desse modo, tal contradição evidencia a complexidade e as dificuldades na implementação prática das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nota-se, portanto, a presença de antinomia jurídica, definida por Tércio Ferraz Júnior como a divergência entre duas normas (total ou parcial), estabelecidas por autoridades competentes no mesmo âmbito normativo, que coloca o indivíduo em situação insustentável devido a falta ou incongruência de fundamentos adequados

que permitam uma solução dentro do sistema jurídico existente (Ferraz Júnior, 2003).

Logo, diante da contradição entre o artigo 611-A, inciso XII e artigo 611-B, inciso XVII, o segundo deve prevalecer, uma vez ser o mais vantajoso ao trabalhador, seguindo os parâmetros do princípio da norma mais favorável, já abordado anteriormente.

Desse modo, a Reforma Trabalhista resulta na diminuição de direitos dos trabalhadores e, por conseguinte, na redução dos custos empresariais. Essa flexibilização visa reduzir a intervenção estatal e aumentar a liberdade entre empregador e empregado na definição das condições contratuais, com o propósito de diminuir gastos com segurança e saúde, além de eliminar algumas obrigações.

Entretanto, de modo geral, embora nem todas as mudanças sejam prejudiciais, elas só devem ser implementadas se beneficiarem ambas as partes, evitando qualquer prejuízo à parte mais vulnerável na relação trabalhista (Martins; Viegas, 2018).

Dessa maneira, nota-se que permitir a negociação do enquadramento do grau de insalubridade, conseqüentemente prejudica o direito do trabalhador ao adicional de remuneração pela exposição aos agentes nocivos à saúde, que expressamente deve seguir os parâmetros da lei, conforme se extrai do artigo 7º, inciso XXIII, da CF/88. Isto é, ao passo que a possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva de trabalho viola o direito à saúde do trabalhador, esta também fere o direito ao adicional de insalubridade, que necessariamente deve estar em conformidade com a lei.

A CLT, em sua Seção XIII, estabelece as normas concernentes às atividades insalubres e perigosas, seguindo os parâmetros constitucionais no que tange à saúde do trabalhador.

Com redação anterior à Reforma Trabalhista de 2017, as atividades insalubres, por se tratar de assunto técnico de higiene ocupacional, tem sua regulamentação atribuída ao Ministério do Trabalho, conforme expõe a CLT em seu artigo 190.

Além da incumbência de estabelecer normas sobre segurança e medicina do trabalho como já comentado, ao Ministério do Trabalho incumbe também a coordenação, orientação, controle e supervisão da fiscalização e das demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho, conforme redação do artigo 155 da CLT.

Para a regulamentação das atividades e operações insalubres, foi criada a norma regulamentadora nº 15 (NR-15), editada pela Portaria nº 3.214 de 1978 do Ministério do Trabalho, que descreve as atividades que são consideradas insalubres e definem os limites de tolerância tanto para agentes físicos, químicos e biológicos, quanto para a exposição dos trabalhadores a ruído, calor do ambiente, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, entre outros. Além disso, estabelece que o adicional de insalubridade será devido à razão de 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo), a depender do tipo de exposição que o trabalhador suporta (Brasil, 1978).

Ademais, é estabelecido pelo artigo 195 da CLT, que a definição e enquadramento do grau de insalubridade depende de avaliação técnica especializada, mediante perícia, realizada por profissional habilitado. Ou seja, o enquadramento do grau de insalubridade envolve estudo e conhecimento aprofundado e não é determinado por mera intuição ou consenso entre as partes.

No que tange ao artigo 191 da CLT, este, assim como o item 15.4.1 da NR-15, estabelece que a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites toleráveis.

Ressalta-se que o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) é utilizado para a neutralização da insalubridade, porém, não obstante o fornecimento de EPI possa vir a reduzir o grau de insalubridade do local de trabalho, este, por si só, não é capaz de fazê-lo, sendo necessário o emprego de outras medidas, tais como o treinamento dos funcionários para o uso correto dos equipamentos e a fiscalização quanto ao seu uso contínuo, conforme prevê a Súmula nº 289 do TST (Brasil, 2003).

Logo, o enquadramento do grau de insalubridade que anteriormente só poderia ser discutido mediante perícia técnica feita por profissionais qualificados, nos parâmetros estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, passou a ser suscetível a negociação sem qualquer respaldo para tal e sem considerar os prejuízos à saúde do trabalhador.

Dessa forma, além de o Brasil estar sendo deixado para trás comparado a outros países quanto a prevenção e redução dos riscos à saúde do trabalhador, possibilitar a negociação do enquadramento do grau de insalubridade pode frear a redução progressiva dos riscos atinentes ao trabalho, já que para a diminuição do grau

de insalubridade basta negociação e não mais o cumprimento das NR's, além da realização de perícia que comprove se as medidas aplicadas são realmente efetivas para reduzir a insalubridade do ambiente de trabalho.

Além da negociação de um direito fundamental, insta salientar que o trabalhador também sofre com a escassez de controle e fiscalização das autoridades nas empresas.

A falta de auditores fiscais dificulta a fiscalização das empresas quanto ao cumprimento do mínimo necessário para um ambiente de trabalho saudável (Costa, 2023). Dessa forma, uma vez que a efetividade das fiscalizações está comprometida e que, na prática, não há mais a necessidade de comprovação da diminuição dos riscos para haver a redução do grau de insalubridade, evidente que as empresas, visando a redução de gastos, não se empenharão para garantir um ambiente de trabalho cada vez mais salubre aos trabalhadores.

Assim, considerando todo o exposto, denota-se que a possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade prejudica a saúde do trabalhador, questionando-se, portanto, a sua (in)constitucionalidade, tema que será discutido no próximo capítulo.

#### **4 A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE RESULTANTE DA REFORMA TRABALHIS**

Conforme narrado anteriormente, seguindo a norma constitucional quanto a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o Ministério do Trabalho, órgão competente para tal, criou a NR-15, respeitando as normas e princípios constitucionais do trabalho.

Entretanto, ao permitir a negociação do enquadramento do grau de insalubridade, a Lei nº 13.467/17 autorizou a condução de negociações coletivas deletérias ao trabalhador, se distanciando do princípio da melhoria da condição social do empregado, bem como outorgou a possibilidade de negociação de direitos absolutamente indisponíveis, como o direito à saúde, suprimindo o princípio protetivo (Scarpa, 2023).

Dessa forma, compreende-se que a prevalência do negociado sobre o legislado deve ocorrer apenas nos casos em que a negociação resulte em benefício superior àquele garantido em lei ao trabalhador.

No mesmo viés, dois meses antes da Reforma Trabalhista entrar em vigor, durante audiência pública realizada pela Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho, Helder Amorim, procurador do trabalho, assegurou que a prevalência do negociado sobre o legislado não levou em conta a fragilidade do trabalhador na relação de trabalho, haja vista a supressão de direitos que já foram conquistados pelo trabalhador (Agência Senado, 2017).

Na mesma audiência, Magistrados, procuradores e advogados declararam que a Lei nº 13.467/17 está eivada de inconstitucionalidade e retrocesso:

Como a reforma trabalhista é uma lei ordinária, magistrados argumentam que ela não pode se sobrepor aos direitos e garantias assegurados pela Constituição, nem violar convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. Um dos pontos considerados inconstitucionais é a prevalência do negociado sobre o legislado, princípio central da reforma, que, na visão de muitos debatedores, contraria o artigo 7º da Constituição Federal (Agência Senado, 2017).

À vista disso, nota-se que antes mesmo da Reforma Trabalhista entrar em vigor, os magistrados e operadores do direito não concordavam com a prevalência do negociado sobre o legislado quanto aos direitos garantidos constitucionalmente ao trabalhador, principalmente no tocante à negociação do enquadramento do grau de insalubridade, por considerarem um retrocesso social que prejudica a saúde do trabalhador.

Dessa forma, nos moldes da CF/88, a saúde e segurança no trabalho são direitos subjetivos dos trabalhadores e constituem uma parte essencial de uma política pública de saúde no Brasil, não havendo indícios jurídicos para a permissão de negociação ou acordo coletivo desses valores. Este é um dos limites mais significativos impostos pelo princípio da adequação setorial negociada, que estipula que as normas coletivas negociadas não podem ultrapassar o mínimo civilizatório sociojurídico das sociedades ocidentais e brasileiras atuais. Dentro desse patamar, está incluída a saúde pública e suas repercussões no ambiente de trabalho (Delgado, 2019).

Neste âmbito, a flexibilização do enquadramento do grau de insalubridade, por se tratar de norma inerente à saúde e segurança do trabalhador é um dever do Estado, não sendo passível de negociação (Delgado, M.; Delgado, G., 2017).

Dessa forma, nota-se que embora a negociação por acordo ou convenção coletiva seja um direito do trabalhador garantido constitucionalmente, a saúde jamais poderia estar no rol de direitos negociáveis, uma vez que esta é um direito

fundamental, sendo necessária à sua total proteção para garantir a dignidade da pessoa humana, princípio base da Constituição Federal e dos direitos internacionais.

Portanto, considerando que no âmbito do direito do trabalho, a inconstitucionalidade ocorre quando uma norma de menor hierarquia infringe uma norma de maior hierarquia, neste caso, uma determinação constitucional, mostra-se inconstitucional a negociação do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva de trabalho (Ferrer; Oliveira, 2019).

Desse modo, conclui-se que as normas da legislação federal são concebidas para garantir e satisfazer os direitos dos trabalhadores, promovendo o valor social do trabalho e utilizando-o como meio de concretização da dignidade da pessoa humana. Quando a flexibilização da legislação trabalhista se opõe aos princípios constitucionais, principalmente quanto ao direito à saúde do trabalhador, ela perde sua legitimidade e constitucionalidade e passa a precarizar as relações de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante de todo o exposto, o debate sobre a (in)constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, no que tange ao enquadramento do grau de insalubridade frente ao direito à saúde do trabalhador mostrou-se relevante, pois, através do material analisado, observou-se a precarização da saúde do trabalhador ao possibilitar a negociação do enquadramento do grau de insalubridade e a necessidade de adequação da Reforma Trabalhista com os direitos fundamentais e constitucionalmente garantidos do trabalhador.

O disposto no artigo 611-A, inciso XII da CLT concede poderes à negociação coletiva para definir o grau de insalubridade, o que se revela extremamente prejudicial, uma vez que tal medida permite a redução de direitos inerentes à pessoa humana e de caráter público, como o direito à saúde do trabalhador, que é considerado um direito indisponível e não passível de negociação.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista passou a ignorar que a saúde é essencial para a subsistência, bem como as consequências que o adoecimento do trabalhador gera consequências sociais, humanas e econômicas. Permitir a negociação do enquadramento do grau de insalubridade é permitir o rebaixamento da proteção à saúde, uma vez que esta depende de base técnico-científica, não devendo ser maleável ao “achismo”.

O Ministério do Trabalho, visando a redução dos riscos atinentes à saúde e segurança do trabalhador criou as Normas Regulamentadoras, em especial a NR-15 que regula as atividades insalubres e sua classificação. Entretanto, o que anteriormente era feito através de perícia técnica, observando o estabelecido na NR-15, agora pode ser acordado entre as partes, que não possuem conhecimento técnico para tal, ignorando-se a complexidade da temática.

Dessa forma, uma vez não ser necessária a comprovação pericial da efetividade dos EPI's fornecidos, bem como do treinamento e fiscalização do seu uso, além de outras medidas que possibilitem a redução do grau de insalubridade do local, as empresas não estarão mais "obrigadas" a buscar a redução dos agentes nocivos à saúde do trabalhador. Além disso, a possibilidade de fiscalização das empresas pelas autoridades não se mostra impedimento para a precarização do local de trabalho, uma vez que a falta de auditores fiscais têm impedido a fiscalização efetiva. Nesta senda, conclui-se pela inconstitucionalidade da possibilidade do enquadramento do grau de insalubridade por acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 611-A, inciso XII da CLT).

Primeiramente, porque o "caput" do artigo 7º da CF/88 apenas permite a criação de normas que resultem em melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores urbanos e rurais, considerando os princípios do não retrocesso social e da norma mais favorável. Isto é, não é possível restringir ou reduzir o núcleo essencial do referido artigo, uma vez que este contém normas de direitos fundamentais, tais quais o direito à saúde.

Ainda, em virtude da natureza fundamental dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI), visto que devem ter como objetivo melhorar as condições sociais dos trabalhadores, conforme disposto no "caput" do mesmo artigo 7º da Constituição vigente.

Em suma, saúde do trabalhador é de vital importância para a sociedade, sendo essencial para garantir a dignidade humana e a produtividade econômica. Um ambiente de trabalho seguro e salubre não só previne acidentes e doenças ocupacionais, mas também promove o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, resultando em maior motivação e eficiência. A proteção da saúde no ambiente de trabalho é, portanto, um pilar crucial para o desenvolvimento sustentável e a justiça social, refletindo o compromisso do Estado e da sociedade em assegurar condições dignas e humanas para todos os trabalhadores, devendo ser declarada inválida toda e

qualquer norma que viole esse direito fundamental.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943** - Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Planalto, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 abr.2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017** - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Planalto, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Planalto, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades e operações insalubres**. Brasília, DF: MTE, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário – RE 590415/SC**. Ministro relator: Gilmar Mendes. Tribunal Pleno. Brasília, DF: STF, 30 abr. 2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recuso extraordinário com agravo – ARE 1121633/GO**. Ministro relator: Gilmar Mendes. Tribunal Pleno. Brasília, DF: STF, 02jun. 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=767270315>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Incidente de resolução de demandas repetitivas – IRDR 0010071-11.2018.5.18.0000**. Desembargador relator: Paulo Pimenta. Tribunal Pleno. Goiânia, GO: TRT, 12 fev. 2019. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2019/02/acordao-irdr-0010071-11-2018-5-18-0000.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso ordinário trabalhista - ROT 0000403-70.2021.5.09.0029**. Desembargador relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Quarta turma. Curitiba, PR: TRT, 29 set. 2023b. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/5bv9v>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em recurso de revista – E-RR205900-57.2007.5.09.0325**. Ministro relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Tribunal Pleno. Brasília, DF: TST, 26 set. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f75d6b6c27dd2f546a2996d92b7458c>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista –TST-RR 401-40.2020.5.12.0001**. Ministro relator: Alberto Bastos Balazeiro. Terceira Turma. Brasília, DF: TST, 18 abr. 2023a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/7f4d346e9fa447ad0303be52b5ad3f31>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289**. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html). Acesso em: 20 abr. 2025.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Insalubridade e periculosidade no Brasil**: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. Brasília: CNI, 2016. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade/189-insalubridade-e-periculosidade-no-brasil-a-monetizacao-do-risco-do-trabalho-em-sentido-oposto-a-tendencia-internacional/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

COSTA, Gilberto. Falta de auditores fiscais dificulta combate ao trabalho escravo. **Agência Brasil**. Brasília, DF, 26 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-11/falta-de-auditores-fiscais-dificulta-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma

trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, Maringá, PR, v. 19, n. 1, p. 119-145, 2019.

Disponível em:

<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829>.

Acesso em: 20 abr. 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferruci. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181132/2020\\_kozyreff\\_alan\\_garantia\\_saude.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181132/2020_kozyreff_alan_garantia_saude.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os fundamentos do direito coletivo pós-reforma trabalhista**. 1. ed. Teresina: Edufpi, 2019. v.1

MARTINS, Ana Caroline de Souza; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Negociado sobre o legislado: Uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 44, n. 188, p. 21-58, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130691>. Acesso em: 20 abr. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2010.

RAMOS. Rafael Teixeira. Breve notas sobre o hipersuficiente e a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas introduzidos na CLT pela Reforma Trabalhista. *In*:BARRETO, Daniel Arêa Leão; *et al.* **Direito e Processo do Trabalho**: Temas de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2019.

ROCHA, Solange de Holanda. As convenções 155 e 161 da OIT sobre meio ambiente do trabalho e seus reflexos na jurisprudência do TST. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 13, n. 41, p. 311-336, 2014. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/430>. Acesso em: 20 abr.2025.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2014.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no direito do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Almedina, 2023.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Reforma Trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas/SP**, Campinas, SP, n. 51, p. 61-69, 2017. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf). Acesso em: 20 abr. 2025.

TREMEL, Rosangela; CALCINI, Ricardo. **Reforma Trabalhista: rimeiras impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.