

BRUNO TAUIL PIVATTO

A negociação coletiva labor-ambiental

Dissertação de Mestrado

Orientador: Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2021

BRUNO TAUIL PIVATTO

A negociação coletiva labor-ambiental

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Doutor Homero Batista Mateus da Silva.

Versão corrigida

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Pivatto, Bruno Tauil.

A negociação coletiva labor-ambiental ; Bruno Tauil Pivatto ; orientador Homero Batista Mateus da Silva -- São Paulo, 2021.

170

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2021.

1. Labor-ambiental. 2. Negociação coletiva de trabalho. 3. Saúde, higiene e segurança no trabalho. I. Silva, Homero Batista Mateus da, orient. II. Título.

Nome: PIVATTO, Bruno Tauil

Título: A negociação coletiva labor-ambiental.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Doutor Homero Batista Mateus da Silva.

Aprovado em: ___/___/_____

Banca Examinadora

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

À minha família, com amor, carinho e gratidão por todo o apoio que me dão e por tornarem a minha vida maravilhosa.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva, por ter me aceito como seu orientando e por me proporcionar a grata satisfação e experiência de ser aluno do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Agradeço-lhe, também, por todo o zelo, atenção e pelas contribuições inestimáveis para a realização da pesquisa.

Aos professores de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da minha graduação em Direito, Prof. Dra. Maria Hemília Fonseca e Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso, por todos os ensinamentos, dedicação e, principalmente, por serem as primeiras inspirações para o meu interesse e paixão pela área trabalhista.

Aos professores da pós-graduação *lato sensu* e da pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo que ministraram disciplinas em que fui discente, cada qual com sua contribuição para o meu aprendizado e reflexões marcantes.

Aos colegas da pós-graduação, por facilitarem essa jornada através de amizade, apoio, trabalhos, conversas e cafés.

A todos os trabalhadores da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, em especial à equipe que atua na Biblioteca, pois, sempre atenciosos, são essenciais para que o ensino e a pesquisa se tornem possíveis.

À Gislaine, José Roberto, Júlia, Felipe, Juliana, Leonardo, Iraci, Nilza e a todos os familiares e amigos, por todo o apoio, incentivo e compreensão nessa jornada para obtenção do sempre sonhado título de Mestre em Direito.

Muito obrigado.

RESUMO

PIVATTO, Bruno Taulil. **A negociação coletiva labor-ambiental**. 2021. 170p. Mestrado – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

A negociação coletiva labor-ambiental, a qual se instrumentaliza formalmente por meio de convenções coletivas e acordos coletivos que tratam sobre questões relativas ao meio ambiente de trabalho, é tema de extrema pertinência para a ciência do direito, eis que, pela via do diálogo social, são celebradas cláusulas jurídicas autônomas que repercutem nas condições laborais individuais e coletivas e, por conseguinte, na saúde e segurança dos trabalhadores. Trata-se de instituto que inter-relaciona duas importantes subáreas do Direito do Trabalho, quais sejam: o direito coletivo de trabalho e a saúde, higiene e segurança no trabalho. Em relação à primeira, cabe destacar que a negociação coletiva de trabalho possui status constitucional e é fomentada no cenário interno e em âmbito internacional, sendo reconhecida como uma fonte essencial para o desenvolvimento das relações de trabalho. Já em relação à segunda, consigne-se que os cuidados com o meio ambiente do trabalho e com a pessoa do trabalhador decorrem de direitos e garantias fundamentais, tais como o direito à vida, à dignidade da pessoa humana, à saúde, à segurança, ao trabalho, à melhoria da condição social, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao bem-estar social. Portanto, partindo-se da importância singular de cada subárea e os seus expressivos impactos nas relações laborais, o que será tratado, respectivamente, nos dois primeiros capítulos, a presente pesquisa destina-se a identificar e analisar, através dos métodos exploratório, hermenêutico e indutivo, as normas heterônomas que tratam sobre tal instrumento coletivo em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho no Brasil, visando entender, especificamente, as possibilidades e limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico e os seus efeitos consequentes nas relações de trabalho, em especial na criatividade jurídica das partes negociantes.

Palavras-chave: Labor-ambiental. Negociação coletiva de trabalho. Saúde, higiene e segurança no trabalho.

ABSTRACT

PIVATTO, Bruno Tauil. **The collective bargaining of environmental labour**. 2021. 170p. Master – School of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2021.

The collective bargaining of environmental labour, which is formally instrumentalized through the collective agreements that deal about issues related to environment work, is a theme of extreme relevance to the science of law, behold, trough social dialogue, autonomous legal clauses are signed that affect individual and collective working conditions and therefore on the health and safety of workers. It is a institute that interrelates two importante sub-areas of Labour Law, namely: the collective labour rights and the health, hygiene and safety at work. Regarding the first of them, it should be noted that collective bargaining has a constitutional status and is encouraged in Brazil and internationally, being reconigzed as an essential source for the development of working relationships. Regardind the second sub-area, the attention with environmental care in labour and with worker's person derive from fundamental rights and guarantees, such as the right to life, human dignity, health, safety, work, improvement of social conditions, reduction of risks inherent to work and social welfare. Therefore, starting from the singular importance of each theme and its expressive impact on labour relations, that will be treated respectively in the first and second chapters, this research is intended to identify and analyze, through the exploratory, inductive and hermeneutic methods, the heteronomous rules that deal about collective instrument in matters of health, hygiene and safety at work, trying to understand the possibilities and limits established by the legal system of Brazil and the consequents effects on labour relations, especially in the legal creativity of the negotiating parties.

Keywords: Labour-environmental. Collective working bargaining. Health, hygiene and safety at work.

LISTA DE IMAGENS

| | |
|--|----|
| Imagem 1 – Dimensionamento do SESMT..... | 85 |
|--|----|

LISTA DE FLUXOGRAMAS

| | |
|--|----|
| Fluxograma 1 – Inter-relacionamento entre cláusulas de negociação coletiva de trabalho e legislação heterônoma no plano da existência do negócio jurídico..... | 47 |
|--|----|

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1 – Previsões de negociação coletiva sobre saúde, higiene e segurança do trabalho nas Normas Regulamentadoras..... | 65 |
| Quadro 2 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 7 relativas à negociação coletiva labor-ambiental..... | 99 |
| Quadro 3 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 9 relativas à negociação coletiva labor-ambiental..... | 107 |
| Quadro 4 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 31 relativas à negociação coletiva labor-ambiental..... | 122 |
| Quadro 5 – Primeira comparação entre o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 e a Norma Regulamentadora n. 37..... | 127 |
| Quadro 6 – Segunda comparação entre o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 e a Norma Regulamentadora n. 37..... | 128 |
| Quadro 7 – Enquadramento dos dispositivos das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego que versam sobre a negociação coletiva labor-ambiental..... | 131 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-------------|--|
| ADI | Ação Direta de Inconstitucionalidade |
| ADPF | Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| CIPLAT | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CTPP | Comissão Tripartite Paritária Permanente |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| EPI | Equipamento de Proteção Individual |
| FUNDACENTRO | Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho |
| ILO | International Labour Organization |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MTb | Ministério do Trabalho |
| MTP | Ministério do Trabalho e Previdência |
| NR | Normas Regulamentadoras |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PCMSO | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional |
| PGR | Programa de Gerenciamento de Riscos |
| PH | Profissional Habilitado |
| PPEOB | Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno |
| PPRA | Programa de Prevenção de Riscos Acidentais |
| SACC-DIEESE | Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| SEPRT | Secretaria Especial de Previdência e Trabalho |

| | |
|-------|--|
| SESMT | Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho |
| SESTR | Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SÚMARIO

| | |
|------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 23 |
|------------------------|-----------|

CAPÍTULO 1

| | |
|---|-----------|
| A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E SUA INSERÇÃO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO..... | 29 |
|---|-----------|

| | |
|---|----|
| 1.1. Surgimento, conceito e finalidades das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho..... | 29 |
| 1.2. Enquadramento da negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho e a sua natureza jurídica..... | 36 |
| 1.3. Aspectos formais e materiais da negociação coletiva de trabalho..... | 38 |
| 1.4. Breve análise da negociação coletiva de trabalho no direito internacional..... | 39 |
| 1.5. O inter-relacionamento das cláusulas de negociação coletiva e da legislação heterônoma..... | 44 |

CAPÍTULO 2

| | |
|--|-----------|
| SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO LABOR-AMBIENTAL..... | 53 |
|--|-----------|

CAPÍTULO 3

| | |
|---|-----------|
| A NEGOCIAÇÃO COLETIVA LABOR-AMBIENTAL..... | 61 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 3.1. As previsões de negociação coletiva labor-ambiental na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943)..... | 62 |
| 3.2. Estudo das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência que versam sobre negociação coletiva de trabalho..... | 64 |
| 3.2.1. Norma Regulamentadora n. 1..... | 73 |
| 3.2.2. Norma Regulamentadora n. 4..... | 75 |
| 3.2.2.1. Instalação de SESMT comum entre empresa tomadora de serviços e empresa prestadora de serviços..... | 75 |
| 3.2.2.2. Instalação de SESMT comum entre empresas de mesma atividade econômica, localizadas no mesmo Município ou em Município limítrofes..... | 80 |
| 3.2.2.3. Instalação de SESMT comum entre empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial..... | 82 |

| | |
|---|------------|
| 3.2.3. Norma Regulamentadora n. 5..... | 86 |
| 3.2.4. Norma Regulamentadora n. 7 e seu Anexo I..... | 89 |
| 3.2.4.1. Utilização da negociação coletiva de trabalho para modificação dos critérios de obrigatoriedade de indicação de médico do trabalho para coordenar a execução do PCMSO..... | 90 |
| 3.2.4.2. Utilização da negociação coletiva de trabalho para ajustes nos exames obrigatórios e complementares..... | 93 |
| 3.2.5. Norma Regulamentadora n. 9..... | 104 |
| 3.2.6. Norma Regulamentadora n. 13..... | 109 |
| 3.2.7. Anexo 13-A da Norma Regulamentadora n. 15..... | 109 |
| 3.2.8. Norma Regulamentadora n. 17 e seu Anexo II..... | 111 |
| 3.2.9. Norma Regulamentadora n. 18..... | 114 |
| 3.2.10. Anexo I da Norma Regulamentadora n. 19..... | 114 |
| 3.2.11. Norma Regulamentadora n. 20..... | 115 |
| 3.2.12. Norma Regulamentadora n. 22..... | 116 |
| 3.2.13. Norma Regulamentadora n. 28..... | 116 |
| 3.2.14. Norma Regulamentadora n. 30 e seu Anexo II..... | 117 |
| 3.2.15. Norma Regulamentadora n. 31..... | 119 |
| 3.2.16. Norma Regulamentadora n. 32..... | 125 |
| 3.2.17. Norma Regulamentadora n. 37..... | 125 |
| 3.3. Observações globais às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência..... | 129 |
| 3.3.1. Análise geral sobre os dispositivos das Normas Regulamentadoras..... | 129 |
| 3.3.2. Análise suplementar sobre as previsões à negociação coletiva labor-ambiental nas Normas Regulamentadoras..... | 135 |
| 3.3.3. Observações sobre cláusulas normativas prejudiciais à saúde, higiene e segurança no trabalho com base em dispositivos das Normas Regulamentadoras..... | 138 |
| 3.4. A importância do fomento à criatividade jurídica das partes negociantes como solução para a melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho..... | 140 |
| CONCLUSÃO..... | 149 |
| REFERÊNCIAS..... | 155 |

INTRODUÇÃO

A negociação de cláusulas jurídicas coletivas entre partes envolvidas na relação de trabalho é medida que efetiva o diálogo social e possibilita que, por meios pacíficos, estipulem, por si ou por seus representantes, determinadas condições de prestação e de contraprestação a serem cumpridas por ambas em razão do contrato de trabalho, tendo reconhecimento como garantia constitucional pelo artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988.

O estudo desse instituto é matéria ampla, controversa (como, por exemplo, a discussão sobre os limites das matérias que podem ser negociadas e/ou sobre a possibilidade da negociação coletiva prevalecer sobre a legislação heterônoma) e importante para o Direito do Trabalho (dado os efeitos que incidem nos contratos celebrados entre trabalhadores e empregadores).

Com base em tal cenário, considerando-se os direitos fundamentais à vida¹, à dignidade da pessoa humana², à saúde³, à segurança⁴, ao trabalho⁵, à melhoria da condição social⁶, à redução dos riscos inerentes ao trabalho⁷ e ao bem-estar social⁸, escolhemos estudar e pesquisar o instigante instituto da negociação coletiva de trabalho que trata sobre saúde, higiene e segurança no trabalho no Brasil.

Tal delimitação decorre do interesse em conhecer como é o tratamento conferido pelo sistema normativo brasileiro ao assunto, pois, mais do que meramente nos resignarmos ao pressuposto geral de que toda cláusula coletiva só é válida se melhorar as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, consideramos relevante e necessário compreender as possibilidades e limites estabelecidos pela legislação heterônoma ou dela passíveis de interpretação, mormente para fins de melhor conhecimento sobre os direitos e deveres das partes envolvidas na relação laboral nessa área.

A inspiração adveio de nossos estudos em sala de aula e de leituras acadêmicas, nas quais observamos que a lei, tratando sobre saúde, higiene e segurança, faz certas menções à

¹ Cf. artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

² Cf. artigo 1º, inciso III, e artigo 5º, incisos III e X, da Constituição Federal de 1988.

³ Cf. artigo 6º da Constituição Federal de 1988.

⁴ Cf. artigo 5º, *caput*, e artigo 6º da Constituição Federal de 1988.

⁵ Cf. artigo 6º e artigo 170, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

⁶ Cf. artigo 7º, *caput*, e artigo 196, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

⁷ Cf. artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988.

⁸ Cf. artigo 193, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

negociação coletiva de trabalho, mas nem sempre, pareceu-nos, destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores, o que nos fez questionar, em primeiro, quais são todas as hipóteses legais para a negociação coletiva labor-ambiental⁹ e, por conseguinte, de que forma se conectam essas fontes heterônomas – em especial as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP)¹⁰ – com a possibilidade criativa das partes em convenções e/ou acordos coletivos de trabalho.

O objetivo da pesquisa, nesse sentido, é entender, apresentar e analisar como a negociação coletiva sobre saúde, higiene e segurança no trabalho está estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro e os seus efeitos consequentes, buscando compreender as possibilidades e limites do instituto em apreço.

Em relação à organização e disposição da dissertação, efetuaremos a divisão do estudo em capítulos, da seguinte maneira:

No primeiro capítulo, a fim de estruturar as bases da dissertação, trataremos, em apertada síntese, sobre o desenvolvimento e conceitos da negociação coletiva de trabalho e de seus instrumentos, as suas características e natureza jurídica, bem como o seu inter-relacionamento com a legislação heterônoma. Tais noções, embora concisas, visam tornar inequívoco o nosso ponto de partida e o arcabouço teórico em que nos pautamos, permitindo, inclusive, que até mesmo aqueles que não têm significativo conhecimento na ciência do Direito do Trabalho possam compreender o que será perscrutado na pesquisa, tornando-a acessível a todos os leitores.

Cabe destacar que, caso adentrássemos com profundidade sobre esses assuntos, a dissertação ficaria desnecessariamente extensa e fugiria à delimitação do nosso tema. Por tal razão, as considerações serão sucintas e com enfoque somente naquilo que reputarmos pertinentes para o entendimento global sobre negociação coletiva de trabalho e nos aspectos que poderão ser úteis para o restante do estudo.

No segundo capítulo, também em caráter antecedente e direcionado a elementos preliminares essenciais ao desenvolvimento do tema da pesquisa, faremos uma breve análise

⁹ A denominação por nós escolhida, baseada na literatura, se destina a conectar, em um único termo, a negociação coletiva de trabalho com o tema relativo ao meio ambiente do trabalho, o qual abrange as questões sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

¹⁰ O Ministério do Trabalho passou por diversas alterações em sua denominação oficial no decorrer dos anos, ressaltando-se foi extinto em 01 de janeiro de 2019 e se tornou uma secretaria especial integrante do Ministério da Economia. Foi recriado em 28 de julho de 2021 com a nomenclatura Ministério do Trabalho e Previdência, denominação que, por ser a atual, adotaremos na pesquisa.

sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, destacando a importância do meio ambiente de trabalho adequado, saudável e seguro, e, também, sobre a proteção labor-ambiental.

Já no terceiro capítulo, considerando-se o quanto apurado nos capítulos anteriores, passaremos ao estudo específico da negociação coletiva labor-ambiental, o que faremos por meio da pesquisa de previsões estabelecidas na legislação heterônoma que versam sobre a utilização da negociação coletiva de trabalho em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, identificando-as e analisando-as minuciosamente para aferir o tratamento dado pelo legislador e a forma como os institutos em apreço se conectam em nosso sistema, isto é, de que forma se dá o inter-relacionamento dessas duas importantes subáreas do Direito do Trabalho.

Malgrado a identificação de todas as previsões legais seja um dos propósitos da pesquisa, tendo em vista que consideramos tal contribuição interessante (inclusive para facilitar futuros estudos e avanços acerca do tema) e que, em nossa pesquisa bibliográfica preliminar, não encontramos nenhuma referência que tenha efetuado essa atividade, insta ressaltar que não se tratará de mera reprodução dos dispositivos legais, mas, também, de análise crítica, reflexões e conclusões, as quais virão acompanhadas de algumas sugestões de melhorias ao sistema vigente¹¹ e com a análise de alguns dados práticos¹².

Na conclusão, sintetizando todos os entendimentos alcançados e nosso posicionamento sobre o tema, apresentaremos os resultados mais importantes obtidos durante a pesquisa, destacando-se que não há qualquer pretensão de que estes sejam vistos como verdade absoluta, mas tão somente como uma contribuição à matéria e ao estudo, em especial para o fim maior, qual seja, o desenvolvimento de relações de trabalho cada vez mais consistentes, equilibradas, seguras e pacíficas.

E para atingir os fins colimados sem carecer de cientificidade (GIL, 2008, p. 8), cabe esclarecer a metodologia adotada.

Segundo Prodanov (2013, p. 43), “a pesquisa científica é a realização de um estudo planejado, sendo o método de abordagem do problema o que caracteriza o aspecto científico da investigação”. Destina-se a descobrir respostas para questões pré-estabelecidas através de um

¹¹ As quais esclarecemos que serão exemplificativas, pois é impossível que a lei preveja todos os atos e fatos concretos de utilização da negociação coletiva labor-ambiental.

¹² Consigne-se, de antemão, que o estudo dos dados práticos sobre negociação coletiva labor-ambiental será feito de forma limitada ao que encontrarmos em nossas referências, eis que é inviável, em sede de dissertação, localizarmos e apreciarmos todas as cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho celebradas no Brasil para apurar quantas trataram de questões relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho e apreciar individualmente o conteúdo de cada uma, mormente porquanto seria necessário estabelecer critérios objetivos bem delineados para elaborar análises quantitativas e/ou qualitativas, o que não se pretende efetuar na presente pesquisa.

método claro, organizado (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 83) e com premissas iniciais bem definidas (PRODANOV, 2013, p. 43).

Conforme vimos acima, o presente trabalho é uma pesquisa jurídico-científica cuja problemática advém da inquietação em conhecer as previsões de fontes heterônomas que correlacionam a negociação coletiva de trabalho com a área da saúde, higiene e segurança no trabalho, bem como em verificar, pelo aspecto teórico, de que forma repercutem ou podem incentivar na criatividade jurídica dos sujeitos legitimados a celebrar instrumentos coletivos negociais trabalhistas.

Ademais, questionamo-nos se as leis editadas pelo Estado preveem a utilização da negociação coletiva de trabalho somente para melhorar as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho ou se há previsão ou previsões legais que permitem a piora das condições ambientais do trabalho exigidas por lei através de instrumento coletivo¹³.

Nesse sentido, o estudo dogmático é importante para melhor compreensão do significado das normas jurídicas e a sua aplicação em casos concretos, não somente prescrevendo as condutas possíveis e determinadas pelas leis a serem tomadas pelo envolvidos em uma relação de trabalho, mas, também, servindo como elemento para, através do conhecimento sobre o direcionamento legal, possibilitar avanços no estudo dos institutos envolvidos¹⁴ e, por corolário, fomentar a criatividade jurídica das partes que celebram, ou deveriam celebrar, a negociação coletiva de trabalho.

Portanto, a pesquisa será efetuada de forma exploratória (GIL, 2008, p. 27), investigando as previsões legais existentes na legislação heterônoma sobre negociação coletiva labor-ambiental. Ainda que não seja um fato novo para a comunidade jurídica a possibilidade da negociação coletiva de trabalho tratar sobre questões ambientais do trabalho, não encontramos, em nossa pesquisa bibliográfica, nenhum estudo que tratou especificamente do assunto, isto é, que identificou todos os dispositivos legais sobre a matéria.

Também será hermenêutica, pois efetuará a investigação jurídica por meio de interpretação de fontes heterônomas, conferindo-lhes significado e alcance normativo, o qual,

¹³ Tal qual acontece, por exemplo, com o salário, que é irredutível, exceto por intermédio de convenção ou acordo coletivo, conforme artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988.

¹⁴ Cf. Fabio Morosini (2013, p. 7), em prefácio da tradução da obra “Pesquisa empírica em direito: as regras de inferência”, de Lee Epstein e Gary King, a qual coordenou, “...a metodologia utilizada para se chegar a uma determinada conclusão é tão importante quanto à conclusão em si, pois aquela permitirá a confirmação desta e validará o conhecimento produzido.”

diante da necessidade de objetivação para a cientificidade da pesquisa (PRODANOV, 2013, p. 17), será feito desprovido de ideologias e paixões.

Ademais, mencione-se o seu teor correlacional e indutivo, pois interligará duas subáreas importantes do Direito do Trabalho, quais sejam, direito coletivo do trabalho e saúde, higiene e segurança no trabalho, a fim de entender como se conectam dentro do sistema normativo brasileiro, bem como, com base nas observações individuais decorrentes da análise de cada dispositivo normativo, buscará observações globais sobre a matéria.

Cabe destacar, por fim, a utilização, ainda que escassa, do método histórico (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 107) no início da pesquisa, eis que a construção histórica relativa ao desenvolvimento do instituto da negociação coletiva de trabalho tem finalidade importante para compreendermos a atual importância deste instrumento dentro do Direito do Trabalho. Com efeito, é um método de procedimento que fornece fatos sociais e marcos legais que contribuem para melhor precisão sobre a situação atual da negociação coletiva de trabalho, permitindo que, sem maiores minúcias, possamos tratar da sua aplicação no campo da saúde, higiene e segurança no trabalho, isto é, do tema da pesquisa.

CAPÍTULO 1

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E SUA INSERÇÃO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

O estudo da negociação coletiva de trabalho possibilita o conhecimento sobre a sua essência e o aprimoramento de sua efetividade dentro do sistema jurídico de um país, resultando em avanços dentro da ciência do Direito do Trabalho e, por conseguinte, em melhor aplicação prática nas relações de trabalho.

Nesse sentido, uma breve construção teórica sobre a negociação coletiva de trabalho se revela oportuna para possibilitar um melhor estudo de tal instituto especificamente aplicado à área da saúde, higiene e segurança no trabalho.

1.1. Surgimento, conceito e finalidades das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho

As negociações coletivas de trabalho são utilizadas em diversos países, havendo controvérsia sobre o seu aparecimento no mundo. Todavia, alguns autores (SUSSEKIND, 2002, p. 571; MARANHÃO, 1978, p. 320) apresentam, como seu marco inicial, o ano de 1824, na Inglaterra¹⁵.

Sobre as razões que levaram ao seu fortalecimento, é oportuno registrar os ensinamentos do autor Ronaldo Lima dos Santos (2017, p. 719):

O Direito Positivo, no entanto, como forma de proteção da parte hipossuficiente, passou a intervir nas relações materialmente desiguais com a elaboração de normas cogentes ou de ordem pública, para, por intermédio da limitação da autonomia privada individual, resguardar a integridade jurídica da parte considerada mais vulnerável que, impossibilitada de discutir em

¹⁵ Malgrado a fixação de tal data, não há certeza sobre ela, havendo quem diga que surgiu anteriormente. O autor Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 1415), por exemplo, utilizando-se de referências históricas, menciona a existência de negociação coletiva de trabalho em datas mais remotas.

situação de igualdade o conteúdo da relação contratual, via-se obrigada a aceitar condições jurídicas que lhe eram impróprias.

Entretanto, diante da insuficiência e da falta de efetividade dessa legislação intervencionista estatal para a garantia da esfera individual, incrementou-se a noção da autonomia privada coletiva como instrumento de igualização de relações jurídicas inicialmente desiguais em diversos setores do Direito Privado, sendo o Direito do Trabalho o berço, por excelência, da autonomia privada coletiva.

A autonomia privada coletiva é o poder jurídico reconhecido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas. [...] Sua concepção baseia-se na percepção social da existência de uma lacuna entre a norma geral e a particular, entre a abstração das normas gerais estatais e a excessiva concretude e singularidade das situações particulares (hiperespecíficas), cujo preenchimento dá-se pela esfera contratual coletiva.

Isto é, a autonomia privada individual, assim denominada a liberdade direta das partes em definir/ordenar as regras das relações de trabalho, passou a ser limitada por leis estatais, as quais se mostraram insuficientes para regular adequadamente todas as relações de trabalho e evidenciaram a força e importância da organização coletiva, fomentando o crescimento da autonomia privada coletiva, na qual os trabalhadores, representados pelo seu respectivo grupo social (representantes da categoria), podem pactuar a criação de normas jurídicas particulares coletivas com o empregador ou com um grupo de empregadores (categoria econômica).

A história não é linear, pois a dinâmica do Direito decorre das constantes transformações ocorridas na sociedade e visa cumprir com a sua finalidade de garantir a paz e o equilíbrio social (e econômico). A organização coletiva dos trabalhadores para fazer frente à força do empregador já existia anteriormente à positivação do Direito do Trabalho (MANUS, 2005, p. 252; DELGADO, 2015, p. 1384), não obstante a resistência e criminalização da organização sindical por um certo período¹⁶, mas foi ganhando força e se afirmando com o

¹⁶ O sindicalismo foi proibido na França (Lei “Chapelier”, de 1791, e Código Penal, de 1800), na Inglaterra (“Combination Acts”, de 1799 e 1800) e em outros países (MAGNANO; MALLET, 1993, p. 8). Cf. Arnaldo Sussekind (2010, p. 11-12), a Inglaterra foi um dos primeiros países a revogar o delito de coalizão, em 1824, legislando sobre o tema em 1871. No mesmo sentido, o autor Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 54-55) dispõe que “O reconhecimento oficial dos sindicatos, na Inglaterra, deu-se em 1871, com a “Lei dos Sindicatos”. Floresceu o “tradeunionismo”. Na França, em 1884, com a lei de Waldeck-Rousseau.”.

tempo, o que resultou em maior desenvolvimento da autonomia privada coletiva e na edição de previsões legais sobre a negociação coletiva de trabalho¹⁷⁻¹⁸.

Nesse sentido, com a organização dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, aliada à necessidade de adequação da cadeia produtiva e à insuficiência da legislação heterônoma para regular em profundidade todas as atividades de trabalho, em especial nos países em que a industrialização obteve seus avanços (RUSSOMANO, 1994a, p. 193), a negociação coletiva de trabalho se firmou como instrumento de diálogo social entre as partes envolvidas nas relações de trabalho, auxiliando na estipulação de direitos e deveres relacionadas a estas, bem como visando solucionar conflitos.

No Brasil, a organização coletiva dos trabalhadores também ocorreu, e, no mesmo rumo dado por diversos países, embora em data mais tardia, foram editadas normas jurídicas que tratam da negociação coletiva de trabalho.

O Decreto n. 21.761, de 23.08.1932 trouxe a previsão normativa sobre a convenção coletiva de trabalho¹⁹, prevendo o seu conceito e as regras para a sua formalização (SAAD; SAAD; BRANCO, 2017, p. 968). E a Constituição Federal de 1934 reforçou a sua validade, através do artigo 121, parágrafo 1º, alínea j²⁰.

A Constituição Federal de 1937 utilizou o termo “contratos coletivos de trabalho” (artigos 61, 137, alíneas *a* e *b*, e 138), mas a Constituição Federal de 1946 retomou o termo

¹⁷ Cf. Arnaldo Sussekind (2002, p. 571), “... a convenção coletiva de trabalho nasceu na Grã-Bretanha quando, a partir de 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalizão, as *trade unions*, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com empregadores condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego. A Holanda (1909) e a França (1919) foram os primeiros países que legislaram sobre o tema, sendo que a lei francesa serviu de modelo ao Decreto Legislativo nº 21.761, assinado por Getúlio Vargas em 23 de agosto de 1932. E as Cartas Magnas do México (1917) e da Alemanha (1919) deram hierarquia constitucional às convenções coletivas.”

¹⁸ É oportuno, ainda, destacar, que, conforme leciona Délio Maranhão (1978, p. 320), “A possibilidade da celebração de convenção coletiva verificou-se na Inglaterra desde 1824, mas os empregadores não estavam obrigados a aceitá-la. [...] A união dos trabalhadores, na Inglaterra, Bélgica, França e Alemanha, permitiu-lhes lutar vantajosamente no sentido do estabelecimento coletivo das condições de trabalho. [...] Enquanto os civilistas se esforçavam por encaixar a convenção coletiva no esquema do direito comum e falhavam no seu intento, começou ela a ser reconhecida pelo legislador. O Código Civil Holandês, de 1.2.09, foi o primeiro diploma legal a lhe dar cobertura. A fase seguinte é a da disciplina legal das convenções coletivas por normas especiais. Iniciou-a a França, por lei de 25.3.19.”

¹⁹ Segundo Mozart Victor Russomano (1994b, p. 701), o Decreto n. 21.761/1932 foi derivado do direito positivo francês.

²⁰ É interessante transcrever a primeira menção constitucional, a seguir: “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.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.”

“convenção coletiva de trabalho” (artigos 157, inciso XIII, e 159). E a Constituição Federal de 1967 não trouxe inovação, mantendo o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (artigos 158, inciso XIV, e 159, *caput*) nas relações laborais.

Já a Constituição Federal de 1988 trouxe novidades para o sistema trabalhista brasileiro. Além do reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI), utilizou o termo “negociação coletiva de trabalho” (artigos 7º, inciso XIV, 8º, inciso VI, e 114, parágrafo 1º), bem como permitiu que convenções e acordos coletivos de trabalho pactuassem a redução do salário (artigo 7º, inciso VI), a redução da jornada de trabalho ou a compensação de horários (artigo 7º, inciso XIII) e a alteração da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV).

No âmbito infraconstitucional, vale destacar a inclusão das convenções coletivas de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943 –, alterada sobremaneira pelo Decreto-lei n. 229, de 28.02.1967, inclusive no tocante à nomenclatura, que anterior a este, era de “contrato coletivo”.

A convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 611, *caput*, da CLT, tem a seguinte definição:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

(...)

Trata-se, assim, de instrumento normativo celebrado entre sindicatos, com participação do sindicato representativo dos trabalhadores (categoria profissional) de um lado e do sindicato representativo dos empregadores (categoria econômica), de outro (GOMES; GOTTSCHALK, 1990. p. 52).

A aludida convenção tem vigência temporária e aplicação somente na base territorial em que ambos os sindicatos atuam, criando regras gerais, abstratas e impessoais nas relações individuais de todos os trabalhadores enquadrados na categoria a que representam; ou seja, por intermédio dessa atuação coletiva, as normas repercutem nos contratos individuais de trabalho em caráter *erga omnes* dos integrantes da(s) categoria(s) envolvida(s) (BARROS, 2012, p. 993; RUSSOMANO, 1994b, p. 709).

Sem prejuízo das convenções coletivas de trabalho, surgiram, também, os acordos coletivos de trabalho, através do Decreto n. 229, de 28.02.1967 (SILVA, 2017b, p. 161).

A menção aos acordos coletivos de trabalho, a nível constitucional, ocorreu somente na Constituição Federal de 1988, que exarou o seu reconhecimento (artigo 7º, inciso XXVI) e permitiu, tal qual às convenções coletivas de trabalho, que as partes ajustem redução do salário (artigo 7º, inciso VI), redução da jornada de trabalho ou a compensação de horários (artigo 7º, inciso XIII) e a alteração da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV).

O acordo coletivo de trabalho, em suma, é o instrumento normativo que decorre das tratativas celebradas entre o sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com o empregador, sem a participação do sindicato da categoria econômica.

Assim como a convenção coletiva, tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial do respectivo sindicato, com aplicação mais restrita, qual seja, somente às categorias que trabalham para os empregadores que participaram da celebração do pacto consensual ou a determinado segmento ou grupo de trabalhadores da categoria profissional.

O parágrafo 1º do art. 611 da CLT versa sobre o conceito de acordo coletivo de trabalho:

Art. 611 - (...)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

(...)

Segundo o autor Arnaldo Sussekind (2010, p. 452-453), o objetivo da redação dada ao parágrafo 1º do artigo 611 da CLT pelo Decreto-lei n. 229/1967, retrotranscrito, foi prever uma hipótese de relação jurídica mais restrita a uma ou mais empresas, reduzindo o descorporativismo do instrumento negocial, e, também, para deixar assente a aplicação *erga omnes* do acordo coletivo de trabalho, isto é, evidenciar que o instrumento gera efeitos jurídicos tanto para associados quanto para não associados do sindicato conveniente (a não ser que o instrumento coletivo assim expressamente preveja).

No tocante à nomenclatura dos institutos, interessante destacar a análise formulada pelo autor Ronaldo Lima dos Santos (2017, p. 726):

A legislação brasileira consagrou a utilização de duas denominações para designar as espécies de normas coletivas elaboradas pelos atores sociais: acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

Essa distinção é típica e exclusiva do direito brasileiro. No direito comparado, a regra é a utilização de uma mesma denominação para as normas coletivas, sendo que a sua diferenciação dá-se pelos sujeitos pactuantes, conteúdo ou o papel reservado a cada norma no ordenamento jurídico.

Na França, Bélgica e Luxemburgo, a denominação mais adotada é convenção coletiva de trabalho. Na Itália, geralmente, é utilizado contrato coletivo, mas também encontramos “*concordato di tariffa*” (Messineo), “*regolamento corporativo*” (Costamagna) e “*trattato intersindicale*”. Na Alemanha, a denominação habitual é “*tarifvertrag*” (contrato de salários); mas também é usada “*betriebsvereinbarung*” (contrato de estabelecimento). Os países anglo-saxônicos comumente empregam a expressão “*collective bargaining*”. Em Portugal, emprega-se a expressão contrato coletivo. Na Espanha, utiliza-se contrato coletivo. A Recomendação n. 91 da Organização Internacional do Trabalho (de 1951), sobre os contratos coletivos, adota tanto a expressão convenção coletiva de trabalho quanto contrato coletivo de trabalho para designar o mesmo fenômeno.

Para tratar de ambos os instrumentos, utiliza-se, como gênero, o termo “negociação coletiva de trabalho”. Nesse sentido, conceituamos negociação coletiva de trabalho como o instrumento negocial bilateral destinado a estabelecer, pelos respectivos representantes da categoria ou pelo sindicato da categoria profissional e pelo empregador, regras jurídicas consensuais aplicáveis aos contratos de trabalho, criando, afirmando, alterando ou complementando as normas que regem as relações de trabalho. Desempenha, assim, função normativa e, também, social (consistente na autocomposição de interesses conflitantes entre empregadores e trabalhadores²¹).

Os autores Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira (1996, p. 1131) conceituam negociação coletiva de trabalho como:

A negociação coletiva de trabalho pode ser singelamente definida como o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma

²¹ Cf. leciona Francisco de Antonio Oliveira (2000, p. 462), “A negociação coletiva, que tem o seu ponto de apoio envolvendo os atores sociais divididos em categorias, apresenta-se como espécie de seiva vivificadora a possibilitar a composição de possíveis conflitos sociais.”

coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes. A negociação coletiva é, assim, um processo dinâmico de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes capaz de satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores e de manter equilibrados os custos da produção. Negociar significa, acima de tudo, disposição de discutir em torno de certos temas com o objetivo de chegar a um consenso, a um ponto de convergência.

Aduz a autora Alice Monteiro de Barros (2012, p. 1001) que:

[...] é indiscutível a importância das convenções coletivas para o entendimento entre o capital e o trabalho, para o aumento da produtividade e para melhores condições de vida do trabalhador, elementos indispensáveis à paz social.

E complementa o autor Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 1467-1468) que:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. [...]

Outrossim, a negociação coletiva de trabalho é instrumento mais flexível do que a legislação heterônoma²², podendo se adequar com maior facilidade e rapidez às transformações ocorridas na sociedade e à realidade de cada categoria ou parcela da categoria (BULGUERONI, 2014, p. 204)²³.

²² Nesse sentido é o ensinamento de Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 442): “Parte importantíssima da CLT, o campo das negociações coletivas talvez seja o único caminho seguro a ser percorrido para o aprimoramento das combatidas relações de trabalho brasileiras. Os avanços pela via legislativa estão esgotados e quanto mais proliferam as leis e decretos – normas heterônomas – tanto mais descontrolado surge na interpretação e tanto mais súmulas e orientações têm de ser providenciadas pelos tribunais trabalhistas. Os instrumentos normativos – normas autônomas – ostentam a virtude indiscutível da imediatidade, bem assim a especificidade para o atendimento das demandas e a solução harmônica dos conflitos. [...]”.

²³ Cf. Arnaldo Sussekind *et al* (1996, p. 1127), “E a negociação coletiva constitui o processo mais adequado para se estruturar uma verdadeira rede de regras privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga, o espaço faltante entre o trabalho e o capital, distância essa que nem mesmo a mera intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir. Isso não significa menosprezar a função reguladora que o Estado efetivamente tem a desempenhar. Significa, isto sim, reconhecer a existência de uma vertente autônoma voltada para a busca – cada vez mais ostensiva e mais autêntica – da realização da justiça social.”.

1.2. Enquadramento da negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho e a sua natureza jurídica

As convenções e acordos coletivos de trabalho são fontes do Direito, representando a principal manifestação da autonomia coletiva dos sujeitos envolvidos nos contratos de trabalho²⁴.

As fontes, vale destacar, são os meios que dão origem e que exteriorizam o direito, servindo como base para que determinadas condutas dos indivíduos possam ser conectadas ou enquadradas dentro de um complexo normativo. No Direito do Trabalho, as fontes contêm grande importância, uma vez que sofrem grande influência do contexto social em que são criadas e, também, dada a especialidade desse ramo jurídico, tornam possível a sua autonomia perante os demais ramos do Direito.

A doutrina trabalhista apresenta várias classificações para as fontes. A mais comum, entretanto, é a divisão das fontes em fontes materiais e fontes formais. As fontes materiais, também conhecidas como reais ou primárias, são os fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador na elaboração das leis, isto é, fatores externos que influenciam diretamente o surgimento ou a modificação destas.

Já as fontes formais são a exteriorização das normas jurídicas, isto é, a manifestação do direito de forma regulamentada e/ou expressa. As fontes formais podem ser elaboradas pelo Estado ou pelos próprios destinatários da norma, sem a participação do Estado. Para tanto, são divididas em fontes formais heterônomas e fontes formais autônomas.

Nas primeiras, não há a participação direta dos destinatários, eis que derivam de terceiros, sendo, em regra, de origem estatal. Já nas segundas, quem as confecciona são as partes diretamente envolvidas e interessadas pela norma. Como exemplos desta, temos, no Direito do Trabalho, entre outras, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho (BARROS, 2012, p. 96).

Tratando-se de fonte formal autônoma, as cláusulas da negociação coletiva de trabalho têm o condão de gerar efeitos jurídicos iguais aos da lei nos contratos individuais de trabalho,

²⁴ Não se desconhece o entendimento minoritário, do qual discordamos, de que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho não são fontes do direito, sob o argumento de que estão subordinados à lei e têm objetivo e duração limitada.

se respeitadas algumas regras de validade e alguns limites estabelecidos no ordenamento jurídico.

Oportuno ressaltar que, sem prejuízo da sua qualidade de fonte formal autônoma, não é incomum que as disposições constantes nos instrumentos coletivos sejam inspiradoras ao legislador e passem a integrar formalmente o ordenamento jurídico heterônomo em período posterior.

Não se desconhece a controvérsia acerca da natureza jurídica das negociações coletivas de trabalho, havendo diversas classificações e posicionamentos²⁵. Prevalece, contudo, o entendimento de que têm natureza mista (ou híbrida) (SANTOS, 2017, p. 720), através da qual se reconhece que os diplomas de trabalho negociados coletivamente têm forma de contrato, mas conteúdo de norma jurídica. Nesse sentido são os ensinamentos do autor Homero Batista Mateus da Silva (2017b, p.158):

Natureza jurídica híbrida. Postas essas premissas, não há como negar a natureza híbrida da convenção coletiva. Necessariamente temos de principiar a análise da convenção por seu aspecto contratual, pois se trata a olhos vistos, de uma forma de contrato celebrado entre duas associações. Do estudo dos contratos, a convenção carrega a necessidade de que as partes sejam capazes, o objeto seja lícito e a forma seja admitida ou não proscria em lei. [...] Ocorre, porém que esse aspecto contratual da convenção não esconde uma natureza muito mais ampla e eclética, capaz de assimilar a convenção com uma lei geral de aplicação a todos os integrantes da categoria dos empregados e dos empregadores. Daí a afirmação de sua natureza normativa, no sentido de comando ou de vinculação de todos quantos queiram participar daquela atividade. Que um simples contrato, firmado entre duas associações, possa ter dimensão plural, irradiando seus efeitos por toda a base territorial das entidades, não deixa de ser motivo de espanto, especialmente para os profissionais não versados nas peculiaridades trabalhistas.

No mesmo sentido é a afirmação do autor Ricardo Souza Calcini (2017, p. 646):

Isso porque o ordenamento jurídico brasileiro adotou a “Teoria Híbrida ou Mista” quanto à natureza jurídica dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Assim sendo, a norma coletiva constitui um *tertium genus* entre o contrato de trabalho e a legislação consolidada, uma vez que sua formação decorre de um ajuste de vontades e seu conteúdo equivale a de uma norma jurídica aplicável aos sujeitos das relações individuais de trabalho.

²⁵ Para maiores informações sobre as demais teorias e classificações, vide: BARROS, 2012, p. 994-999; DELGADO, 2015. p. 1498-1500; GOMES; GOTTSCHALK, 1990. p. 670-677.

Cumprir destacar a interessante expressão, de autoria por nós desconhecida, que aduz que a negociação coletiva de trabalho tem “corpo de contrato, alma de lei”.

1.3. Aspectos formais e materiais da negociação coletiva de trabalho

As cláusulas da negociação coletiva, na classificação mais tradicional e dominante, podem ser enquadradas como cláusulas normativas ou obrigacionais (RUSSOMANO, 1994b, p. 711). Em suma, as cláusulas normativas são aquelas que fixam condições genéricas de trabalho para os membros da categoria, gerando reflexos nos contratos individuais de trabalho. Constituem o principal objetivo da negociação coletiva (SUSSEKIND, 2010, p. 456; DELGADO, 2015, p. 1481). Já as cláusulas obrigacionais fixam direitos e deveres entre os próprios pactuantes, a fim de tornar viável a concretização do pacto coletivo laboral.

Devido aos seus efeitos jurídicos, ganhou relevância a discussão sobre o prazo de duração da integração das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, ao que se denominou de (in)existência de ultratividade das cláusulas normativas. Tal matéria é controversa (vide Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)²⁶ e artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, cuja redação foi dada pela Lei n. 13.467/17²⁷), prevalecendo, atualmente, que não se incorpora por prazo indeterminado, mas, tão somente, pelo prazo de duração do instrumento coletivo²⁸.

Ademais, os requisitos obrigatórios dos instrumentos coletivos estão elencados no art. 613 da CLT, como, por exemplo, a designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e

²⁶ “Súmula nº 277 do TST - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

²⁷ “Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...]

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”

²⁸ Cf. decisão liminar proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 323 e na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 2200.

empresas acordantes, o prazo de vigência, as disposições sobre prorrogação e revisão, e os direitos e deveres dos empregados e empresas, dentre outros.

1.4. Breve análise da negociação coletiva de trabalho no direito internacional

Outro fator importante para o desenvolvimento e afirmação da negociação coletiva de trabalho adveio do cenário internacional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁹⁻³⁰ passou a tratar da matéria, inclusive por intermédio de convenções e recomendações internacionais³¹. Observando as experiências históricas dos Estados-membros, passou a incentivar a utilização desse instrumento de autocomposição nas relações laborais, a fim de que empregadores e trabalhadores pudessem estabelecer melhorias nas condições de trabalho.

Em 1944, foi editada a Declaração de Filadélfia (Declaração sobre os objetivos e finalidades da Organização Internacional do Trabalho), documento anexo da Constituição da OIT, a qual, no seu item III, afirma o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva³².

²⁹ Criada em 1919, através do Tratado de Versalhes (MAZZUOLI, 2018, p. 951), como “resultado dos esforços dos países integrantes da então existente Liga das Nações, no sentido de promover a paz mundial e prevenir o mundo contra o surgimento de focos de potenciais conflitos, através da humanização das condições de trabalho” (SCABIN, 2015, p. 3) e sob a perspectiva de que “a paz universal e duradoura só pode ser alcançada se for baseada na justiça social” (ILO, 1944, cláusula II, tradução livre).

³⁰ Ainda sobre a OIT, Carlos Roberto Husek (2009, p. 94) aduz que “A OIT diferencia-se de qualquer outra organização porque não contém qualquer órgão exclusivamente intergovernamental. Seu órgão plenário, que é a Conferência Internacional, e o seu órgão restrito, que é a Administração, possuem delegados governamentais e delegados não governamentais. A estrutura tripartite constitui um elemento singular dessa organização internacional, tendo em vista que busca promover a necessária cooperação entre Governos, trabalhadores e empregadores, para o desenvolvimento das regras internacionais de trabalho, [...]. Os órgãos colegiados serão de composição tripartite, compostos de representantes dos Governos, das associações sindicais de trabalhadores e de empregadores. [...]”.

³¹ O objetivo das convenções internacionais, em apertada síntese, é uniformizar o tratamento internacional sobre a matéria debatida, a fim de estabelecer parâmetros mínimos que devem ser observados por todos os Estados-membros integrantes da OIT e, assim, assegurar justiça social em âmbito universal. Atuam com efeitos de tratados internacionais, podendo ser fontes formais de direito na legislação interna dos signatários. Já as recomendações internacionais apresentam diretrizes e orientações que podem ser adotadas pelos Estados-membros em assuntos que não permitem a adoção imediata de uma convenção, conforme expõe o artigo 19, item 1, da Constituição da OIT. Nesse sentido, a diferença entre eles é meramente formal, eis que as convenções são tratados internacionais – de observância obrigatória pelos signatários – e necessitam de ratificação pelos Estados-membros, enquanto as recomendações não são tratados internacionais e têm caráter meramente persuasivo.

³² “A Conferência reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de incentivar as nações do mundo com programas que alcançarão:

[...]

Nos ensinamentos do autor Arnaldo Sussekind (2010, p. 449), a primeira convenção da OIT a tratar da negociação coletiva foi a Convenção n. 84, de 1947, que diz respeito aos territórios não-metropolitanos.

Em 1949, a Convenção n. 98, dispôs, com caráter geral, sobre os princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva, estatuiu que os Estados devem adotar medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o uso da negociação coletiva, conforme dispõe o seu artigo 4º, *in verbis*:

Artigo 4 – Medidas apropriadas às condições nacionais devem ser tomadas, quando necessário, para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos para a negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, visando regulamentar os termos e condições de trabalho por meio de negociação coletiva. (tradução nossa)³³

Tal Convenção tem por escopo reforçar a liberdade de atuação da organização sindical, já fomentada através da Convenção n. 87, de 1948 (Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Organização) e pautada na ideia de que a liberdade das partes em se organizar e acordar condições de trabalho pode ser benéfica aos trabalhadores e aos empregadores.

Em 1951, foi adotada, na 34ª Sessão, a Recomendação de Acordos Coletivos (de número 91), na qual se definiu que os membros devem estabelecer “máquinas” adequadas às condições existentes em cada país para negociar ou auxiliar a negociar acordos coletivos. Ademais, além de definir os efeitos do instrumento negociado, apresentou o conceito do que se entende por acordo coletivo, para efeitos desta Recomendação:

II. Definição de acordos coletivos

2.

e) o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a cooperação entre administradores e trabalhadores nas melhorias contínuas da eficiência produtiva e a colaboração de trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas; [...]" (ILO, 1944) (tradução nossa).

³³ No original: “Article 4 - Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.” (ILO, 1949).

(1) Para efeitos da presente Recomendação, a expressão *acordos coletivos* significa todos os acordos escritos relativos a condições de trabalho e termos de emprego celebrados entre empregador, grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por eles de acordo com as leis e regulamentos nacionais, por outro.

(2) Nada na presente definição deve ser interpretado como implicando o reconhecimento de qualquer associação de trabalhadores estabelecidos, dominados ou financiados por empregadores ou seus representantes.

III. Efeitos dos acordos coletivos:

3.

(1) Os acordos coletivos devem vincular os signatários e aqueles em nome dos quais o acordo é celebrado. Os empregadores e os trabalhadores vinculados por um acordo coletivo não devem incluir nos contratos de emprego estipulações contrárias às contidas no acordo coletivo.

(2) As estipulações em tais contratos de trabalho que sejam contrárias aos acordos coletivos devem ser consideradas nulas e sem efeito, e automaticamente substituídas pelas estipulações correspondentes dos acordos coletivos.

(3) As estipulações nos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as prescritas por acordos coletivos não devem ser consideradas contrárias a estes.

(4) Se o respeito efetivo das disposições dos acordos coletivos for assegurado pelas respectivas partes, não se deve considerar que as disposições das alíneas anteriores exigem medidas legislativas.

4. As disposições de um acordo coletivo devem aplicar-se a todos os trabalhadores das classes empregados nas empresas abrangidas pelo acordo, a menos que o acordo preveja especificamente o contrário. (tradução nossa)³⁴

³⁴ No original: “Definition of collective agreements

2.

(1) For the purpose of this Recommendation, the term *collective agreements* means all agreements in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more representative workers' organisations, or, in the absence of such organisations, the representatives of the workers duly elected and authorised by them in accordance with national laws and regulations, on the other.

(2) Nothing in the present definition should be interpreted as implying the recognition of any association of workers established, dominated or financed by employers or their representatives.

III. Effects of collective agreements

3.

(1) Collective agreements should bind the signatories thereto and those on whose behalf the agreement is concluded. Employers and workers bound by a collective agreement should not be able to include in contracts of employment stipulations contrary to those contained in the collective agreement.

(2) Stipulations in such contracts of employment which are contrary to a collective agreement should be regarded as null and void and automatically replaced by the corresponding stipulations of the collective agreement.

(3) Stipulations in contracts of employment which are more favourable to the workers than those prescribed by a collective agreement should not be regarded as contrary to the collective agreement.

(4) If effective observance of the provisions of collective agreements is secured by the parties thereto, the provisions of the preceding subparagraphs should not be regarded as calling for legislative measures.

4. The stipulations of a collective agreement should apply to all workers of the classes concerned employed in the undertakings covered by the agreement unless the agreement specifically provides to the contrary.” (ILO, 1951).

Nesse sentido, a aludida Recomendação denominou acordos coletivos de trabalho como o instrumento celebrado entre um empregador ou um grupo de empregadores, de um lado, e uma ou mais organização de trabalhadores, de outro, para tratar de condições de trabalho, possibilitando que, na ausência de organização profissional, os representantes de trabalhadores, devidamente eleitos, possam efetuar o acordo coletivo.

Interessante notar, outrossim, a demonstração do caráter *erga omnes* das cláusulas negociadas, isto é, a aplicação das normas de acordos coletivos a todos os trabalhadores da categoria, sindicalizados ou não, conforme Cláusula III, item 4, retrotranscrita, excepcionada a regra somente em caso de previsão expressa em sentido contrário.

Dando prosseguimento ao incentivo e promoção da negociação coletiva livre e efetiva, sem prejuízo de outras Convenções e Recomendações, tais como Recomendação n. 94/1952 (Cooperação ao Nível da Recomendação do Empreendimento), Convenção n. 151/1978 (Convenção sobre Relações Laborais no Serviço Público) e Recomendação n. 159/1978 (Recomendação sobre Relações Laborais no Serviço Público), a OIT editou a Convenção n. 154, de 03 de junho de 1981, na qual apresentou o conceito que atribui ao instrumento em comento:

Artigo 2 - Para os fins da presente Convenção, o termo “*negociação coletiva*” abrange todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para:

- (a) determinar as condições de trabalho e termos de emprego; e /ou
- (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e /ou
- (c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores. (tradução nossa)³⁵

³⁵ No original: “Article 2 - For the purpose of this Convention the term *collective bargaining* extends to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for--
 (a) determining working conditions and terms of employment; and/or
 (b) regulating relations between employers and workers; and/or
 (c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.” (ILO, 1981a).

Nesse sentido, para a OIT, negociação coletiva de trabalho é a negociação efetuada entre empregador ou grupo de empregadores, de um lado, e a organização de trabalhadores, de outro, em que se busca determinar e regulamentar as condições de trabalho da qual integram ou representam um dos polos da relação envolvida.

Os artigos 5º a 8º da Convenção n. 154 preveem que a promoção da negociação coletiva deve ser ampla e intentada por todos, inclusive pelas autoridades públicas, sendo relevante consignar, nesse aspecto, que o Brasil é signatário de tal Convenção desde 10 de julho de 1992.

De mesmo ano é a Recomendação n. 163 da OIT, a qual complementa a Convenção n. 154 para esclarecer que devem ser tomadas as medidas adaptadas às condições nacionais para facilitar o estabelecimento e o crescimento, a título voluntário, de organizações de empregadores e trabalhadores livres, independentes e representativas, conferindo o Estado a elas o poder de celebrar negociação coletiva.

Importante marco a ser mencionado é a adoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 18 de junho de 1998, pela OIT, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, em que se estabeleceu que, independentemente de ratificação das “convenções internacionais fundamentais”, todos os Estados-membros devem obedecer a alguns princípios, dentre os quais o efetivo direito de negociação coletiva, conforme elenca o artigo 2º, alínea *a*, da referida norma³⁶.

Em tal Declaração, o Conselho de Administração da OIT identificou oito convenções como “fundamentais” para assegurar os direitos fundamentais no trabalho. Dentre as oito, está a Convenção n. 98, de 1949, tratada anteriormente. Sobre o assunto, é interessante o comentário do autor Matteo Carbonelli (2015, p. 26):

Essa Declaração, em verdade, depois de reafirmar que, em uma situação de crescente interdependência econômica, é uma necessidade urgente reafirmar esses direitos, estabelece que todos os Estados-membros da Organização, tendo aceitado os princípios e os direitos previstos na Constituição e na Declaração de Filadélfia, que foram, em seguida, expressos e desenvolvidos sob a forma de direitos e de obrigações específicos nas oito Convenções

³⁶ “2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; [...]" (ILO, 1998).

reconhecidas como fundamentais, têm, portanto, mesmo que não tenham ratificado essas convenções, a obrigação de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de acordo com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais consagrados nas referidas convenções, e mais estabelecidas em outras convenções e recomendações sobre os mesmos assuntos, [...]

Como mencionado alhures, a OIT se pauta no ideal de que a justiça social é essencial para a paz universal e duradoura. Afirmou a sua visão, dessa maneira, dispondo que o direito à livre negociação coletiva é um dos elementos cruciais para o alcance desses objetivos, mormente sob o enfoque de que, conforme o preâmbulo da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento (1998), o crescimento econômico é importante, mas não assegura a igualdade e progresso social (ILO, 1998):

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

De todo o exposto, conclui-se que a importância da negociação coletiva de trabalho é reconhecida em âmbito internacional, sendo considerada matéria de constante e elevada atenção, razão que justifica o seu desenvolvimento e promoção adequados no sistema brasileiro, em especial pelo fato do Brasil ser Estado-membro da OIT e signatário de algumas das Convenções analisadas.

1.5. O inter-relacionamento das cláusulas de negociação coletiva e da legislação heterônoma

Com base no exposto anteriormente, verifica-se que a negociação coletiva de trabalho, por ser fonte formal autônoma, integra o sistema normativo brasileiro e, assim, possui força jurídica que atinge as relações de trabalho. Nesse sentido, é relevante compreender como se dá o diálogo entre as fontes do Direito do Trabalho, em especial o inter-relacionamento entre as cláusulas de convenções e de acordos coletivos de trabalho com a legislação trabalhista, pois isto fornecerá elementos para, no próximo capítulo, apurarmos as possibilidades e os limites da negociação coletiva labor-ambiental.

No tocante à finalidade do inter-relacionamento, reputamos interessante a reflexão feita pelo autor Ronaldo Lima dos Santos (2017, p. 721-722), *in verbis*:

A relação entre a convenção coletiva e a legislação estatal depende das características de cada ordenamento jurídico, sendo influenciada por diversos fatores como a formação histórica do ordenamento, os aspectos históricos, culturais, sociais e econômicos da nação, as raízes históricas e ideológicas da formação do movimento sindical, o tipo de modelo sindical adotado, o grau de autonomia e liberdade dos sindicatos, o nível de intervencionismo estatal na sociedade, as características da democracia e o grau de participação popular.

No Brasil, os acordos e convenções coletivas de trabalho estão submetidos ao princípio da progressividade dos direitos sociais, esculpido no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988. Deste modo, por imperativo constitucional, a autonomia privada coletiva está adstrita à sua função social, constituindo um verdadeiro direito função, o qual só deve ser exercido para a tutela da coletividade representada.

Isto é, para tal autor, a autonomia privada coletiva tem a constante função de melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Assim, a negociação coletiva de trabalho que ajusta benefícios às condições de trabalho se mostra existente e válida.

Todavia, em razão do direito de liberdade e autonomia na atuação sindical, não é inimaginável o questionamento e a indagação sobre a possibilidade da negociação coletiva de trabalho atuar como instrumento não destinado a essa função, mormente porquanto as cláusulas não são submetidas ao crivo do Poder Judiciário sem provocação e nem sempre são analisadas de ofício pelo Poder Executivo, através de seu órgão fiscalizador trabalhista, ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Nesse sentido, considerando-se o plano da existência do negócio jurídico³⁷, a negociação coletiva de trabalho pode estabelecer cláusulas normativas que tenham possibilidade de complementar, suplementar ou contrariar a legislação heterônoma.

Isto é, melhor esclarecendo, por decorrência lógica, um direito pode estar previsto em lei, abrindo três hipóteses de atuação da negociação coletiva: pode melhorá-lo, reduzi-lo/suprimi-lo sem autorização legal ou reduzi-lo/suprimi-lo mediante autorização legal.

³⁷ Cf. a teoria da “escada ponteana” desenvolvida por Pontes de Miranda, no plano da existência, apura-se a presença dos sujeitos, de objeto, de forma e de vontade (que, *in casu*, é a celebração da negociação coletiva de trabalho pelo sindicato da categoria profissional, empregadores e/ou sindicato da categoria econômica para a criação de cláusulas que regerão as condições do contrato de trabalho, conforme a manifestação de vontade exarada no instrumento ajustado).

Em contrapartida, quando não houver um direito previsto em lei ou não houver uma determinada matéria regulada por lei, a criação de uma regra através de cláusula normativa pode resultar em duas hipóteses: benefício ou prejuízos aos trabalhadores³⁸.

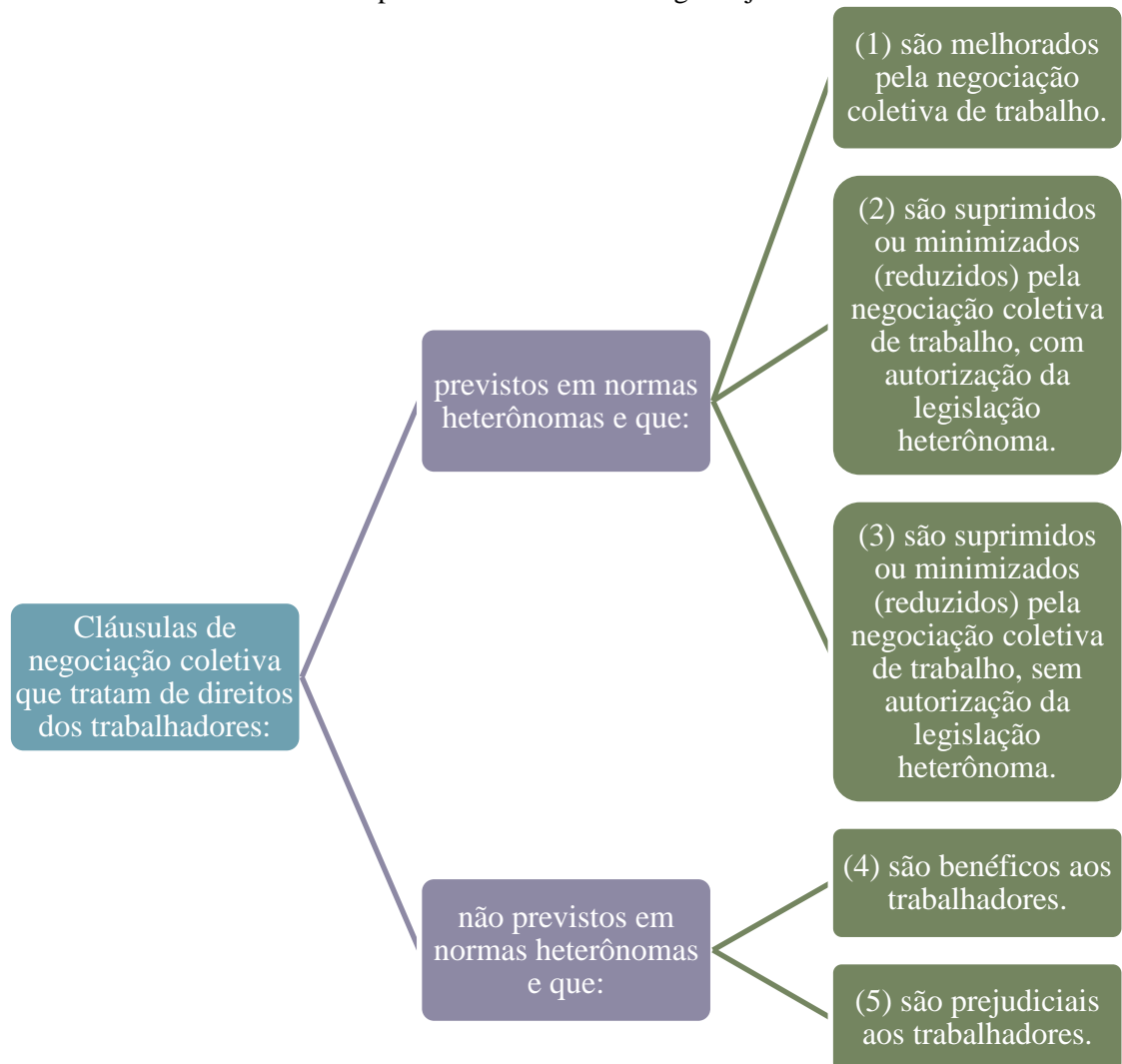
Com isso, é possível definir cinco situações genéricas que podem decorrer desse inter-relacionamento entre legislação heterônoma e negociação coletiva de trabalho, quais sejam: normas coletivas que melhoram os direitos trabalhistas previstos em fontes formais heterônomas; normas coletivas que suprimem ou minimizam direitos trabalhistas previstos em fontes formais heterônomas, mediante autorização destas; normas coletivas que suprimem ou minimizam direitos trabalhistas previstos em fontes formais heterônomas, sem autorização destas; normas coletivas que criam direitos trabalhistas e/ou melhores condições de trabalho em assuntos não previstos em fontes formais heterônomas; e normas coletivas que preveem prejuízos aos trabalhadores em assuntos não tratados em fontes formais heterônomas.

As duas primeiras hipóteses se tratam de função complementar da negociação coletiva de trabalho; a terceira hipótese caracteriza uma norma coletiva colidente ao disposto na norma heterônoma, pois visa suprimir o disposto nesta; e, por fim, a quarta e quinta hipóteses têm função suplementar, dada a sua condição de acrescentar algo que não está estabelecido em lei.

Nesse sentido, para melhor entendimento, elaboramos o seguinte fluxograma:

³⁸ Relembre-se que, neste momento, estamos analisando a questão somente sob o enfoque da existência do negócio jurídico, e não da sua validade.

Fluxograma 1 – Inter-relacionamento entre cláusulas de negociação coletiva de trabalho e legislação heterônoma no plano da existência do negócio jurídico



Fonte: autoria própria.

Trata-se de uma classificação genérica das formas que entendemos possíveis de se relacionar a legislação heterônoma com as cláusulas das negociações coletivas de trabalho, sem prejuízo de outras classificações existentes.

Na primeira hipótese, as cláusulas coletivas podem tratar sobre um direito trabalhista já previsto na legislação heterônoma e melhorá-lo ao trabalhador, gerando, assim, um maior benefício pela prestação do trabalho. Tais cláusulas detêm legalidade, por força, principalmente, do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, o qual aduz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”, e do inciso XXVI do mesmo artigo, o qual atesta ser um direito dos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Portanto, é possível que as partes celebrem cláusulas normativas que majorem direitos trabalhistas previstos em lei.

Os mesmos fundamentos jurídicos se aplicam às normas coletivas que trazem direitos benéficos aos trabalhadores e que não estão previstos em fontes formais heterônomas, visto que é assegurado aos trabalhadores os direitos que se destinam a melhorar a sua condição social, conforme descrito no parágrafo anterior.

Também é dotada de legalidade a supressão ou redução de direitos trabalhistas previstos na legislação heterônoma quando ela própria prevê tal permissão, como é o caso, por exemplo, do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, os quais preveem que:

Art. 7º [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

De fato, não haveria sentido as normas jurídicas estabelecerem autorização para as partes atuarem sobre determinada matéria em negociação coletiva de trabalho e isso ser considerado ilegal.

Em contrapartida, embora reprimida por boa parte da doutrina³⁹⁻⁴⁰, não deixa de ser recorrente na doutrina e na sociedade a discussão sobre a legalidade de cláusulas normativas que relativizam (suprimem ou minimizam) direitos trabalhistas previstos em fontes formais heterônomas, sem autorização legal, ou que sejam prejudiciais aos trabalhadores sem haver tratamento prévio relativo às matérias nas fontes formais heterônomas.

³⁹ Cf. Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 1388), “Há limites, portanto, é óbvio, à adequação efetivada pela negociação coletiva. Apenas o respeito a esses limites é que permite preservar a harmonia entre os planos juscoletivos e jusindividuais do Direito do Trabalho. Tais limites têm balizas naquilo que denominamos *princípio da adequação setorial negociada*. Por esse princípio, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, quanto à comunidade profissional e econômica envolvida, desde que implementem padrão setorial de direito *superior* ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, *ou* desde que transacionem *setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa* (e não de indisponibilidade absoluta).”

⁴⁰ No mesmo sentido, Aparecido Batista de Oliveira (2017, p. 221) aduz que “A autonomia privada coletiva não significa soberania. As normas produzidas pelos entes coletivos submetem-se à Constituição Federal e às normas legais de ordem pública. Não se presta, portanto, para fundamentar o desvio axiológico representado pela negociação coletiva neoliberal.”

Tal assunto não é novo (SILVA, 2018, p. 445) e é pauta constante de discussões (inclusive objeto de atuações governamentais, segundo a experiência histórica narrada pelo autor Amauri Mascaro Nascimento⁴¹) em razão dos adeptos à maior desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas⁴², bem como do interesse no desenvolvimento de maiores possibilidades de prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, ainda que *in pejus* aos trabalhadores. A título de amostragem, veja-se o entendimento apresentado pela autora Renata Orsi Bulgueroni (2014, p. 178), *in verbis*:

Para tanto, é preciso dar passo à frente: hoje, a flexibilização pela negociação coletiva é a exceção, permitida apenas quando expressamente autorizada por lei. É necessário inverter esse quadro, transformando a regulamentação pela via coletiva em regra geral e prevendo em lei, tão-somente, matérias de imperatividade absoluta, intocáveis pelas partes sociais – na linha do quanto verificado em países europeus, mas sempre considerando a realidade brasileira.

A autora retromencionada também faz menção histórica ocorrida na década de 1990, na qual informa que houve, em 1993, a elaboração do “Anteprojeto de Lei das Relações

⁴¹ “Inicia-se com os Governos Militares época de inflação alta, em 1965 (Lei n.4.923), com a autorização para negociações coletivas de redução dos salários em até 25% e das jornadas por até três meses diante da conjuntura econômica adversa. Na época a economia apresentava sinais de retração. É o que mostram as leis.

Direito do trabalho e crise econômica são, como diz Palomeque, companheiros de uma mesma viagem.

A mesma lei voltou a ser utilizada na crise de 2009. No ano seguinte, no mesmo Governo, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 5.107, de 1966), que substituiu a estabilidade decenal e a indenização de dispensa sem justa causa e que seria, em 1988, generalizado com regra independentemente de opções. Seguiu-se, em 1967, a ampliação das negociações coletivas, até então restritas ao âmbito da categoria entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, passando a ser permitidos a partir de então acordos coletivos em nível de empresa, entre o sindicato de trabalhadores, de um lado, e a empresa, de outro. As convenções e acordos coletivos que antes dependiam de homologação do Ministério do Trabalho foram dispensados de homologação do governo. Bastou, daí por diante, o depósito, o que ampliou a autonomia coletiva dos particulares.

Continua em 1974 com o contrato de trabalho temporário sem vínculo de emprego com o tomador de serviços (Lei n.6.019). Em 1988 a Constituição Federal autorizou a redução dos salários por negociação coletiva. [...] Em 2001 foi autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordos coletivos para requalificação profissional do trabalhador (Lei n. 10.101).” (NASCIMENTO, 2012, p. 123).

⁴² Em suma, dentre diversos motivos, os defensores da flexibilização e desregulamentação entendem que o maior uso das convenções coletivas, acordos coletivos e, até mesmo, acordos individuais de trabalho é benéfico e serve para que os trabalhadores e empregadores pactuem as condições de trabalho diretamente e/ou livremente, com menor ou sem intervenção estatal. O interesse do empregador é reduzir a burocracia e os custos da contratação, eis que a atividade empresarial visa o lucro. Para o empregado, defendem que ele poderá escolher os direitos que tem interesse e poderá se adequar à realidade do momento, evitando, assim, o desemprego e assegurando a oportunidade de ter maiores benefícios em cenários pontuais de prosperidade econômica do empregador. Cf. Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 21), “Nas relações de trabalho, a soma desses fatores, construídos ao longo dos tempos, favorece, sobremaneira, a posição do empregador, que não vê qualquer problema em descumprir a ordem jurídica trabalhista, a qual acusa, sem o menor receio, de se constituir uma interferência indevida do Estado corrupto e ineficiente nas relações sociais, que seriam bem melhor, para os próprios trabalhadores, sem essas obrigações artificiais, que, ao contrário de proteger o trabalho e os trabalhadores, porque oneram demasiadamente o empreendimento, geram desemprego e impedem a eficiência dos negócios.”.

Coletivas de Trabalho” por uma comissão de juristas presidida por João de Lima Teixeira Filho⁴³, o qual previa o contrato coletivo de trabalho para estabelecer as normas gerais aplicáveis aos acordos e convenções e fomentar sua utilização (BULGUERONI, 2014, p. 182):

Com a instituição do contrato coletivo de trabalho, a Comissão propôs verdadeira revolução no diálogo das fontes trabalhistas: atribuiu-se à negociação coletiva ampla capacidade de regulamentar as condições de trabalho, cabendo à lei apenas atuar de forma supletiva, quando inexistente consenso entre as partes. É esta – a lei – seria vista simplesmente “como uma rede de proteção mínima para o trabalhador, na ausência de estipulação negociada” (TEIXEIRA FILHO, 1993, p. 182).

Nesse sentido, juntamente com o Anteprojeto de Relações Coletivas do Trabalho, foi apresentado, pela Comissão, Anteprojeto de Relações Individuais do Trabalho, do qual constavam normas de proteção mínima ao trabalhador. Entretanto, ressaltou-se, diversas vezes, no relatório apresentado, que essas normas de direito individual **somente seriam aplicáveis na ausência de estipulação pelas partes coletivas**. Assim, o acordo, a convenção ou o contrato coletivo prevaleceriam sobre a lei naquilo que estipulassem de modo distinto – apenas se afastando referida regra diante de norma de ordem pública e, portanto, imperativa.

Ademais, o tema da prevalência da negociação coletiva sobre as leis ganhou ainda mais importância com a aprovação da Lei n. 13.467/2017 (comumente conhecida como “reforma trabalhista”), em que as tentativas de maior flexibilização legal se concretizaram através da edição, dentre outros, dos artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais dispõem, respectivamente, sobre as hipóteses em que as convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei e sobre os assuntos que estas não podem reduzir ou suprimir⁴⁴.

Não aprofundaremos o estudo de tal matéria porquanto se trata de questão complexa, controversa e que demanda análise pormenorizada⁴⁵, o que desviaria o objeto da presente dissertação.

⁴³ Segundo a mesma autora (BULGUERONI, 2014, p. 184), o Anteprojeto influenciou os Projetos de Lei n. 3.747 e 3.748, de junho de 1993, e, após breve tramitação, foram todos arquivados em 1995.

⁴⁴ Cf. Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 445), “O debate envolvendo “O negociado sobre o legislado” – quer dizer, se os sindicatos podem aceitar condições piores do que aquelas previstas nas leis trabalhistas – não é novo. No governo Fernando Henrique chegou a avançar proposta para ajustar o art. 620 da CLT ao conceito de negociação coletiva ampla, o que enfrentou forte resistência, assim como o governo Lula patrocinou um programa de metas para completa reforma da negociação coletiva, que ficou conhecido como Projeto Berzoini (nome do Ministro do Trabalho à época), engavetado por divergências políticas intransponíveis. O governo federal de 2017 conseguiu a maioria parlamentar de que precisava para reforma de lei ordinária – embora não para reforma da CF – e, assim, inseriu na CLT ao mesmo tempo o que pode (art. 611-A) e o que não pode (art. 611-B) ser negociado”.

⁴⁵ Cf. Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 445), “O assunto parece inesgotável. Há dois fundamentos constitucionais normalmente utilizados pelos defensores do “negociado sobre o legislado”. O primeiro e mais evidente está no art. 7º, XXVI, da CF, que refere o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, como

Ademais, tendo em vista a ilegalidade das cláusulas normativas relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho que trazem prejuízos aos trabalhadores⁴⁶, não há razão para estudarmos com esmero a questão da prevalência da negociação coletiva sobre as demais fontes do direito do trabalho em situações que trazem prejuízos aos trabalhadores⁴⁷⁻⁴⁸.

parte integrante dos direitos trabalhistas. [...] O segundo fundamento está na leitura dos demais incisos do art. 7º da CF, em conjunto, que nos revelam ser possível (a) majoração de jornada – inciso XIV, (b) compensação de jornada – inciso XIII e, sobretudo, (c) redução salarial – inciso VI, por meio da negociação coletiva. Diz essa corrente doutrinária que, se o constituinte autoriza aos sindicatos prover a redução salarial, que há de ser o exemplo mais dramático de negociação, por muito mais razão está a autorizar outras modalidades de flexibilização das normas. [...]”.

⁴⁶ Conforme será tratado adiante.

⁴⁷ Caso haja interesse no estudo do tema que envolve a prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a legislação heterônoma, indicamos a Tese de Doutorado da autora Renata Orsi Bulgueroni (2014), apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo no ano de 2014, a qual, independentemente do posicionamento e conclusão da autora, traz um estudo teórico robusto e apresenta as bases e limites de prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a legislação heterônoma, trazendo, inclusive, aprofundamentos interessantes sobre a autonomia privada coletiva, revisitação do princípio da norma mais favorável e estudo sobre o assunto no direito comparado.

⁴⁸ Sobre a validade e efeitos das cláusulas de negociação coletiva de trabalho, não obstante o E. STF ainda não tenha firmado um posicionamento pacífico e específico, há julgados interessantes que refletem o posicionamento da Suprema Corte no sentido de reconhecer a autonomia das partes em ampliar as matérias que podem ser tratadas via negociação coletiva de trabalho. Nesse sentido, sugerimos a leitura do Recurso Extraordinário n. 590.415/SC, cujo acórdão foi publicado em 29 abr. 2015 e no qual reconheceram que “No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.”. Outro julgamento do E. STF comumente lembrado pela doutrina referente ao assunto é o Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n. 895.759/PE, cujo acórdão foi publicado em 23 maio 2017, no qual o E. STF, com base no julgado anterior, reconheceu que “É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades.”.

CAPÍTULO 2

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO LABOR-AMBIENTAL

Antes de adentrarmos ao estudo da negociação coletiva labor-ambiental, há necessidade de compreendermos os propósitos a que se destina.

A evolução histórica demonstra que a utilização do trabalho sem a existência de limites normativos e a falta de preocupação com a higidez física e mental gerou resultados maléficos à sociedade⁴⁹. Nesse sentido, a preocupação econômica por parte do empregador, embora seja de grande importância, não pode vir desacompanhada de sua preocupação social e nem inerte aos impactos que pode causar a outrem⁵⁰. Portanto, sobre a sua atividade empresarial ou econômica, o empregador possui responsabilidade civil, penal, administrativa⁵¹ e, também, trabalhista.

Nesta última, insere-se, dentre outras, a obrigação de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, adequado e equilibrado, no qual o trabalhador está indene de riscos. Isto é, há o dever de preservação e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores.

O artigo 225, *caput*, da Constituição Federal estabelece que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado [...]”. E o artigo 3º, inciso I, da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), dispõe que meio ambiente consiste no “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”⁵².

⁴⁹ Cf. Olivia de Quintana Figueiredo Pasqualetto e Catharina Lopes Scodro (2020), “A saúde e segurança do trabalhador são temas de importância central para o Direito do Trabalho, já que a questão labor-ambiental – acidentes e doenças decorrentes do trabalho, jornadas extenuantes, ausência de intervalos para descanso, etc. – é compreendida como um dos fatores que levaram ao surgimento do próprio Direito do Trabalho.”

⁵⁰ “A ‘escravidão moderna’ é mais sutil do que a do século 19 e o cerceamento à liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa, e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa ‘reduzir alguém a condição análoga à de escravo’”. (STF, 2012).

⁵¹ A Lei n. 9.605/1998, no art. 3º, impõe a responsabilização penal, administrativa e civil à pessoa jurídica, na hipótese de conduta lesiva ao meio ambiente.

⁵² Cf. Raimundo Simão de Melo (2006, p. 487-488), “Essa definição [*de meio ambiente*] é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em harmonia com a Constituição Federal de 1988 que no *caput* do artigo

Com base em tal definição, podemos conceituar meio ambiente de trabalho como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida no local e nas condições em que o trabalhador presta os seus serviços.

A autora Alice Monteiro de Barros (2012, p. 849-850) traz a seguinte definição:

Do ponto de vista etimológico, meio ambiente significa aquilo que rodeia (*ambiens e entis*). Já para os gramáticos, a expressão traduz um pleonismo, possuindo a mesma significação, ou seja, lugar, recinto. [...]

Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho.

[...] Finalmente, como **meio ambiente do trabalho** entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo. Há autores, entretanto, que incluem o meio ambiente do trabalho na classificação ambiente artificial.

Consigne-se que o meio ambiente de trabalho não mais se restringe somente ao espaço físico em que a atividade laboral é desempenhada, mas à pessoa do trabalhador (PASQUALETO; SCODRO, 2020) e a todos os elementos que integram a rotina e o espaço de trabalho, conforme preceitua o autor Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29):

O meio ambiente de trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o

225 buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que ‘todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida’. Assim, dois são os objetos da tutela ambiental constantes da definição legal, acolhidos pela Carta maior: um, *mediato* – a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos – e outro, *mediato* – a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos *vida em todas as suas formas* (Lei 6.938/81, art. 3º, inciso I) e igualdade de vida (art. 225, *caput*).”.

ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente de trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

E para cumprir com a obrigação de assegurar o meio ambiente de trabalho⁵³ equilibrado e seguro, compete ao empregador, sem prejuízo da responsabilidade do Estado, garantir boas condições de trabalho, contraprestação justa e a preservação e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, assegurando-se a permanência da higidez física e mental.

A garantia da saúde, vale destacar, é um direito constitucional⁵⁴, nos termos do artigo 6º e 196 da Constituição Federal, o qual a estabelece como um direito de todos⁵⁵, e nos termos do artigo 200, incisos II e VIII, também da Constituição Federal, o qual assegura a proteção à saúde do trabalhador e a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho⁵⁶.

Ademais, o direito a um meio ambiente de trabalho protegido é um direito que visa assegurar um direito primário - a vida -, esta erigida à categoria de direito fundamental pela Constituição Federal, o mais valioso e que norteia diversos outros direitos.

Destaque-se, ainda, que o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal estabelece, como direito fundamental dos trabalhadores, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”⁵⁷, e que o *caput* do mesmo artigo assegura a progressividade da melhoria da condição social dos trabalhadores.

Nos ensinamentos dos autores Octávio Bueno Magano e Estevão Mallet (1993, p. 240-241):

Reduzir riscos significa diminuir a incidência de condições e fatores danosos à saúde e à integridade psicossomática do trabalhador. Riscos inerentes ao trabalho são aqueles que não impendem indiferentemente sobre a generalidade

⁵³ No tocante à nomenclatura “meio ambiente de trabalho”, conforme Angelo Antonio Cabral (2014, p. 60), é devida a sua utilização para “[...] evitar o tratamento das questões de saúde e segurança sob uma perspectiva predominantemente privada – mormente para os que ainda pensam o Direito na *summa divisio* Direito Público x Direito Privado -, aproximando-se, ademais, as diretrizes da saúde e segurança laboral do dever de equilíbrio ambiental exigido pelo Direito Ambiental.”

⁵⁴ Cf. Arnaldo Sussekind *et al.* (1996, p. 887), “Em nosso País, a higiene e segurança do trabalho só ganhou hierarquia constitucional em 1946 (art. 154, VIII), sendo da mesma forma referida na Carta Magna de 1967, reformulada em 1969 (art. 165, IX). [...]”.

⁵⁵ Cf. artigo 196 da Constituição Federal.

⁵⁶ Cf. artigo 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal.

⁵⁷ Cf. Octávio Bueno Magano e Estevão Mallet (1993, p. 240), “A Constituição de 1967 limitava-se a dispor que higiene e segurança do trabalho constituíam direitos do trabalhador. Essa concisão dava margem ao entendimento de que, quando o trabalhador estivesse exposto a condições insalubres ou inseguras, a contraprestação imposta ao empregador era exclusivamente a de lhe pagar o adicional de insalubridade ou de periculosidade. O texto atual deixa claro que a obrigação primacial de todo empresário é a de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. [...]”.

das pessoas, mas apenas sobre trabalhadores, no local em que exercem suas atividades. Saúde é o estado do indivíduo cujas funções orgânicas, físicas e mentais se acham em situação normal. Higiene é o procedimento tendente à eliminação de fatores geradores de enfermidade, agressão à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Segurança é a ausência de risco propiciador da incolumidade psicossomática do trabalhador.

Somado a tudo isso, não se pode deixar de mencionar que o direito ao trabalho e à segurança são elencados pelo artigo 6º da Constituição Federal como direitos sociais, que o direito à dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, e artigo 5º, incisos III e X, da Constituição Federal) também é um direito fundamental pertencente ao trabalhador (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2019, p. 190) e que o bem estar-social é um dos objetivos a ser alcançado pelo trabalho (artigo 193 da Constituição Federal).

Por todos esses preceitos legais, conclui-se que a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores é obrigação constitucional de todos. Independentemente de qualquer flexibilização ou desregulamentação infraconstitucional que pessoas com ideologia mais liberal sejam favoráveis, tais bases constitucionais jamais poderão ser suprimidas, minimizadas ou relegadas, a não ser que se mude toda a ordem social e legal que pauta a nossa sociedade.

E a forma mais efetiva de lidar contra trabalhos inseguros, insalubres ou que, de qualquer forma, possam afetar as condições físicas ou mentais dos trabalhadores, é a adoção da prevenção e da precaução, as quais se materializam através da adoção de medidas de higiene⁵⁸ e de segurança⁵⁹. Tal importância foi percebida pelos legisladores há séculos, conforme referência histórica registrada pelo autor Arnaldo Sussekind (2010, p. 263-264):

A primeira lei trabalhista de que se tem notícia, na fase contemporânea da história, versou sobre a higiene do local de trabalho e dos dormitórios nos estabelecimentos que empregavam menores aprendizes. De iniciativa de Peel, ela foi aprovada em 1802 pelo Parlamento britânico. Dezesete anos depois, o mesmo Peel e Robert Owen conseguiram outra lei, dispendo sobre a iluminação, a ventilação, os aparelhos sanitários e os dormitórios para menores aprendizes de 9 a 16 anos, para os quais foi fixada a jornada máxima de doze horas. [...] Em 1833, ainda na Inglaterra, foi instituída a inspeção oficial da higiene do trabalho nos estabelecimentos.

⁵⁸ Cf. Arnaldo Sussekind (2002, p. 488), “A medicina ou higiene do trabalho e a segurança do trabalho têm por finalidade prevenir, respectivamente, as doenças profissionais e os acidentes do trabalho, eliminando, neutralizando, se possível, ou reduzindo, quando for o caso, os riscos e as agressões a que estão sujeitos os trabalhadores.”

⁵⁹ Cf. aduz Délio Maranhão (1978, p. 135), a distinção básica entre higiene e segurança do trabalho é que a primeira visa preservar a saúde, enquanto a segunda visa prevenir contra acidentes.

Isto é, historicamente se percebeu que a higiene do local de trabalho é essencial, sendo, segundo o renomado autor, a primeira lei trabalhista de que se tem notícia na fase contemporânea da história.

Sobre a importância da prevenção, é relevante consignar o posicionamento da autora Alice Monteiro de Barros (2012, p. 847):

A prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho. As medidas de proteção constituem o guia da realização e gestão prática dessa prevenção. Elas se subdividem em quatro grupos fundamentais: a) medidas estruturais atinentes à fase de projetos anteriores à atividade laboral, que reclama intervenção estatal, exigindo a substituição do que é perigoso, eliminando-se os riscos na origem com atenção aos princípios ergonômicos e programando-se, com prioridade, medidas de tutela coletiva na atuação; b) medidas de gestão destinadas a regular a atividade operativa, não só pelo empregador, mas pelos empregados e seus representantes, os quais são sujeitos de obrigações relativas às medidas de segurança; c) medidas de emergência para se insurgir contra situação de perigo, como instituição de pronto-socorro, escadas e extintores de incêndio, saídas de emergência etc.; d) medidas de caráter participativo, que dizem respeito aos sujeitos mais interessados diretamente no trabalho, como o empregador, os empregados e seus representantes, aos quais são reconhecidas importantes prerrogativas. [...]

No caso da legislação trabalhista brasileira, alguns parâmetros de proteção e prevenção foram estabelecidos⁶⁰. Sobre as previsões normativas relativas à matéria, reputamos interessante registrar a história das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho no Brasil, contada pelo autor Arnaldo Sussekind (2010, p. 270-271), um dos membros da comissão nomeada para a elaboração da CLT:

O capítulo da CLT, na sua versão original (1943), sobre a “Higiene e Segurança do Trabalho”, redigido pelo Procurador L. A. de Rego Monteiro e pelo médico Zey Bueno, foi considerado, na época, um dos mais completos

⁶⁰ Cf. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990, p. 312), “Entre nós, a lei de acidentes do trabalho foi das primeiras leis sociais do País. Data de 1919 o primeiro diploma legal sobre a matéria, o qual tomou o nº 3.724. Em 1934, foi substituído pelo Decreto nº 24.637, regulamentado pelo de nº 985, de 1935. Posteriormente, editou-se, em 1944, o Dec.-Lei nº 7.527, de 1945, a Lei nº 599-A, de 1948, a Lei n 4.604, de 30.04.1945 e regulamentado pelo Decreto nº 18.809, de 1945; todo o regime de acidentes do trabalho foi refundido pela Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967, que integrou o seguro de acidentes na Previdência Social através de etapas sucessivas. A lei em questão revogou, expressamente, o Dec.-Lei nº 293, de 28.02.67. Em seguida, a Lei nº 5.280, de 27 de abril de 1967, que dispõe sobre importação de máquinas e maquinismos sem dispositivos de proteção.”

da legislação comparada. Em 1944, o Decreto-lei nº 7.036, elaborado com a decisiva contribuição de José de Segadas Vianna, deu ênfase especial aos meios de prevenção dos infortúnios do trabalho, impondo às empresas a obrigação de organizarem Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), com representação paritária do empresário e dos trabalhadores. Em 1966, a Lei nº 5.161, de nossa iniciativa, criou a Fundação Centro de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) para investigação, pesquisa e assistência às empresas, com a finalidade de aperfeiçoar a prevenção dos acidentes dos trabalhos, aos quais se equiparam as enfermidades profissionais. Em 1975, a Portaria MTb-3.460 tornou compulsória, conforme o número de empregados e a natureza da atividade da empresa, a instituição de serviços especializados de segurança e medicina do trabalho. Por fim, em 1977, novo capítulo da CLT, sob a denominação de “Segurança e Medicina do Trabalho”, foi aprovado pela já citada Lei nº 6.514, dando ênfase à neutralização ou eliminação do agente agressor (arts. 191 e 194); atribuindo ao Ministério do Trabalho a expedição de normas específicas para a aplicação das regras gerais que enunciou, além da supervisão de todas as atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155); garantindo contra a despedida arbitrária os membros titulares da representação dos trabalhadores nas CIPAs; outorgando aos Delegados Regionais do Trabalho poderes para interditar estabelecimento, setor de serviço máquina ou equipamento, assim como para embargar obra, em casos de iminente e grave risco para o trabalhador (art. 161) etc.

E, em análise mais contemporânea, vejamos os ensinamentos do autor Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 173):

1. Saúde, higiene e segurança do trabalho (tripé utilizado pelo art. 7º, XXII, da CF/1988, mais adequado à terminologia atual do que a antiga expressão “saúde e medicina do trabalho”) é tema antigo, de importância incontestável, mas, ao mesmo tempo, bastante desconhecido do mundo do direito do trabalho. Seu desenvolvimento foi tardio e raras são as faculdades de direito que o inserem na grade curricular básica. Mas talvez, à força do sofrimento, venha ganhando espaço como forma de prevenção, reconhecimento, antecipação e controle dos riscos ambientais, para se usar a terminologia empregada pelos higienistas ocupacionais.

2. A CLT foi totalmente reescrita a respeito na ampla reforma empreendida pela Lei 6.514/1977, fruto de um momento de rara sintonia entre os Poderes da República e que foi elaborada em conjunto com a colossal Portaria 3.214/1978 – ainda hoje em vigor, com seus vícios e virtudes, e que corresponde à espinha dorsal do sistema de proteção à saúde do trabalhador brasileiro. [...] Na verdade, não é correto dizer que a CLT foi reescrita neste campo em 1977: ela foi escrita, porque antes dessa data nem ao menos havia a estrutura das normas de saúde e segurança do trabalho, mas apenas referências muito pontuais a certa insalubridade sem definição prévia. Portanto, pode-se dizer que a saúde e segurança do trabalho nascem no Brasil com esse compêndio da Lei 6.514/1977, que enxerta dispositivos na CLT, e sua Portaria 3.214/1978, que estabelece 28 normas regulamentadoras –as famosas NRs – para operacionalização dos artigos da CLT. [...]

Com efeito, a CLT, com redações a partir da Lei n. 6.514/1977, trouxe o Capítulo V, que menciona sobre segurança e medicina no trabalho e atribui ao Ministério do Trabalho e Previdência o poder para definir as normas desta área.

O *caput* e o inciso I do artigo 155 da CLT preveem, respectivamente, que “incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho” “estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;”.

Ademais, sem prejuízo de outras menções à competência do Ministério do Trabalho e Previdência para expedir normas sobre a matéria, o artigo 200 da CLT determina que “Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho [...]”.

Portanto, o Ministério do Trabalho e Previdência é o principal órgão responsável e competente para tratar sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, o que, sem prejuízo de suas atuações anteriores, resultou, a partir de 1978 (através da Portaria n. 3.214), na edição das Normas Regulamentadoras sobre a matéria.

Tais normas jurídicas são essenciais para o estudo e compreensão do tema, eis que, ao mesmo tempo em que tratam sobre padrões genéricos e aplicáveis às mais variadas formas de trabalho, são ricas em detalhes às singularidades de determinadas atividades e profissões.

Na elaboração dessas Normas Regulamentadoras, é imprescindível destacar o trabalho efetuado pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) ao longo do tempo⁶¹, instituição voltada para o “estudo e pesquisa das condições de trabalho” (FUNDACENTRO, 2020) e que possui profissionais e pesquisadores de alta capacidade intelectual que contribuem sobremaneira para as questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho.

E é sobre essas Normas Regulamentadoras que incide o principal ponto de nossa pesquisa, conforme veremos no capítulo a seguir.

Destaque-se que, conquanto as instigantes matérias de meio ambiente do trabalho, saúde, higiene e segurança no trabalho e proteção labor-ambiental tenham dezenas de pontos

⁶¹ Sobre o panorama histórico do desenvolvimento da saúde e segurança do trabalho no Brasil, o qual perpassa pela atuação da FUNDACENTRO, recomendamos a Webpalestra do Professor Doutor Homero Batista Mateus da Silva (EJUD2, 2021)

interessantes a serem estudados⁶², optamos, na presente pesquisa, por realizar a abordagem de forma concisa em detrimento de melhor desenvolvimento sobre tais assuntos, pois são temas complexos e que demandam aprofundamento extenso em diversos enfoques, o que não se trata de objetivo da nossa pesquisa⁶³.

Ademais, as noções apresentadas, a nosso ver, servem ao propósito a que o capítulo se destina, qual seja, fornecer mais elementos que evidenciem a importância do tema da pesquisa, sendo, por conseguinte, suficientes para o estudo da negociação coletiva labor-ambiental.

⁶² A complexidade da matéria está diretamente relacionada à sua importância. Com efeito, o estudo e a implementação de normas e medidas que tutelam saúde, higiene e segurança no trabalho são essenciais para a sobrevivência das pessoas que trabalham, sendo, por corolário, imprescindíveis para a sociedade, pois fundamentam a organização social em patamares dignos, os quais não podem ser alterados por vontade dos indivíduos.

⁶³ E nos desvirtuaria do tema de nosso estudo.

CAPÍTULO 3

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA LABOR-AMBIENTAL

No cotejo da importância e efeitos da negociação coletiva de trabalho com a essencial observância e adoção de medidas de saúde, higiene e segurança no meio ambiente de trabalho, surge a negociação coletiva labor-ambiental, a qual se estabelece como o instrumento normativo autônomo que ajusta deveres e obrigações entre as partes celebrantes através da estipulação de condições de trabalho e condutas que sejam destinadas a prevenir ou precaver⁶⁴ contra riscos à saúde e/ou à segurança dos trabalhadores.

Em razão da força normativa das cláusulas de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, conforme analisado no primeiro capítulo da pesquisa, bem como de todo o embasamento constitucional que assegura a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, nos termos do segundo capítulo, as partes devem fazer uso de tais instrumentos para pactuar medidas que suprimam ou reduzam os riscos ou a chance de riscos no trabalho que afetem ou possam afetar o trabalhador.

E, sendo certo o comando constitucional sobre a necessidade de redução dos riscos maléficos relacionados ao trabalho, é imperioso aferir quais são as possibilidades e limites da negociação coletiva labor-ambiental, o que se faz, primeiramente, pela análise da legislação heterônoma que trata sobre a matéria e, posteriormente, através do estudo do inter-relacionamento destas normas com a criatividade jurídica das partes negociantes.

Identificando as previsões estabelecidas nas normas jurídicas do Estado, poderemos observar o tratamento legislativo dado ao tema e se essas trazem somente dispositivos que permitem a negociação coletiva de trabalho para melhorar as condições de saúde, higiene e

⁶⁴ Cf. ensinamento transmitido em sala de aula pelo Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano (informação verbal), no primeiro semestre de 2018, na disciplina “Saúde, Ambiente e Trabalho: Novos Rumos da Regulação Jurídica do Trabalho I” (DTB5840-2/3), no curso de pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, a diferença entre os princípios da prevenção e da precaução, em apertada síntese e adaptando para nossa palavra, é que, no primeiro, a proteção ocorre contra riscos já conhecidos e existentes na atividade e/ou no ambiente laboral, enquanto, no segundo, a proteção é contra riscos ainda não descobertos ou incertos de ocorrerem, atuando-se de forma a anteceder e evitar com que se concretizem. Nesse sentido, como bem lecionam Olivia de Quintana Figueiredo Pasqualetto e Catharina Lopes Scodro (2020, p. 68), “[...] a prevenção se refere ao dever de evitar danos, diante da certeza científica do risco, já que os danos ambientais são, majoritariamente, irreversíveis e irreparáveis.”, enquanto a precaução atua em face de riscos não cabalmente comprovados pela ciência, sendo a (in)certeza científica sobre os riscos o que diferencia os princípios (PASQUALETO; SCODRO, 2020, p. 73).

segurança dos trabalhadores ou se há normas heterônomas sobre a matéria que possibilitam, através de pactuação entre as partes, a adoção de medidas menos benéficas aos trabalhadores. Ademais, em havendo omissão legal heterônoma sobre alguma matéria, analisaremos se a norma coletiva pode pactuar medidas menos benéficas à proteção labor-ambiental.

Cumprir destacar que, em nossa pesquisa, tanto anteriores quanto contemporâneas à elaboração da presente Dissertação, não encontramos referência que especificamente tenha identificado tais dispositivos legais detalhadamente, de forma que será necessária a adoção de um método de pesquisa exploratório⁶⁵.

Para tanto, procederemos com a pesquisa sobre as normas existentes atualmente sobre o tema, a seguir.

3.1. As previsões de negociação coletiva labor-ambiental na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943)

Antes de adentrarmos ao estudo específico das Normas Regulamentadoras, às quais a lei atribuiu a competência para tratar sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, conforme tratamos no final do capítulo anterior, cabe analisarmos as normas da CLT específicas que tratam sobre a negociação coletiva labor-ambiental.

O artigo 154 dessa norma, em sua redação original, dispunha que “Em todos os locais de trabalho deverá ser respeitado o que neste capítulo se dispõe em relação à higiene e à segurança do trabalho”. E, através da Lei n. 6.514/1977, tal artigo foi alterado⁶⁶, passando a ter, até hoje, o seguinte teor:

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, **bem como daquelas oriundas de convenções**

⁶⁵ É importante consignar que, conquanto a pesquisa seja exploratória para determinar as previsões sobre negociação coletiva labor-ambiental na legislação heterônoma, isto não significa que temos o entendimento de que esta deve definir todas as matérias possíveis de ajuste coletivo, pois, além de ser impossível a lei antever todas as hipóteses concretas, a autonomia das partes permite que exerçam a sua criatividade jurídica.

⁶⁶ Em verdade, a redação já havia sido anteriormente alterada pelo Decreto-lei n. 229/1967 para conter o seguinte texto: “Em todos os locais de trabalho deverá ser respeitado o que neste capítulo se dispõe em relação à segurança e higiene do trabalho”. Trata-se de redação semelhante à anterior, com a única diferença que alteraram a ordem de aparição das palavras “higiene” e “segurança”, ou seja, sem menção à negociação coletiva de trabalho.

coletivas de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (**grifo nosso**)

Nesse sentido, verifica-se que a negociação coletiva labor-ambiental encontra amparo na legislação federal, eis que obriga o cumprimento das disposições estabelecidas em convenções e/ou acordos coletivos de trabalho (não obstante este último não esteja literalmente previsto, não há motivos lógicos ou aparentes que justifiquem tratamento diferenciado entre ambos os instrumentos coletivos).

Outrossim, tal previsão demonstra que o legislador optou por afirmar, ainda que genericamente, a importância, dentre outros, da negociação coletiva de trabalho sobre saúde, higiene e segurança no trabalho. Isto é, evidenciou que não é somente a legislação heterônoma que deve dispor sobre estas, o que indica fomento e respeito à estipulação coletiva entre as partes da relação de trabalho.

Já no artigo 611-B, inciso XVII, da CLT, cuja redação foi inserida pela Lei n. 13.467/2017, há a previsão de que as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem ter, como objeto, a supressão ou a redução de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência⁶⁷:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Cumprido destacar que os artigos 611-A e 611-B da CLT trazem diversas disposições sobre as matérias que, respectivamente, podem e não podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho. Em tais matérias, há algumas que estão indiretamente relacionadas com a questão

⁶⁷ Cf. destacado por Homero Batista Mateus da Silva (2017a, p. 145), “[...] o mais importante a ser frisado no inc. XVI foi a lembrança de que as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho também tenham de ser respeitadas; elas prestam serviços notáveis para a sociedade brasileira, com parâmetros mínimos – conquanto superados – de convivência a ambientes agressivos.”.

de saúde, higiene e segurança no trabalho⁶⁸ (como, por exemplo, questões sobre jornada, questões sobre o percentual a ser utilizado em atividades insalubres ou perigosas etc.), mas não serão tratados na presente Dissertação por excederem a limitação que propusemos ao tema da pesquisa⁶⁹, visto que não têm o condão de, por intermédio de negociação coletiva de trabalho, permitir que as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho previstas no ordenamento jurídico brasileiro, em especial aquelas descritas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho⁷⁰, sejam violadas, reduzidas ou suprimidas.

3.2. Estudo das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência que versam sobre negociação coletiva de trabalho

Conforme visto alhures, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência trazem os dispositivos legais que regulam a saúde, higiene e segurança do trabalho no Brasil.

Tendo em vista que a análise dos dispositivos de negociação coletiva labor-ambiental demanda, inicialmente, pesquisa exploratória, efetuamos o seguinte procedimento⁷¹.

Em primeiro, fizemos a leitura das Normas Regulamentadoras à procura de menções sobre negociação coletiva de trabalho, separando todas as menções que encontramos sobre a matéria.

Em segundo, acessamos as Normas Regulamentadoras e, em cada uma, utilizamos a ferramenta de pesquisa de busca em sites e arquivos online (pressão das teclas Control + F) e com as seguintes buscas: “negociaç”, “convenç”, “acordo” e “coletiv”, radicais que se referem, respectivamente, a negociação(ões), convenção(ões), acordo(s), e coletivos(as)/coletivamente/coletividade. Tal forma de busca permitiu localizar todas as possíveis menções à negociação coletiva labor-ambiental, eliminando eventual falibilidade humana. Cumpre destacar que as palavras pesquisadas através de radicais foram selecionadas

⁶⁸ São elas: artigo 611-A, incisos I, II, III, VII, VIII, XII e XIII, da CLT; e artigo 611-B, incisos XIII, XVIII, XXIII, XXIV, XXV, XXX e parágrafo único, da CLT.

⁶⁹ Até mesmo porque algumas questões são matérias que demandariam análise sobre constitucionalidade e aprofundamento muito específico.

⁷⁰ Cf. artigo 611-B, inciso XVII, da CLT.

⁷¹ Optamos por demonstrar o procedimento dessa parte neste momento da pesquisa, ao invés de incluí-lo na Introdução, a fim de facilitar a compreensão sobre a forma como os resultados serão obtidos.

de acordo com a pesquisa preliminar, o conteúdo desenvolvido durante o trabalho e a experiência do pesquisador no estudo das normas jurídicas.

Em terceiro, realizamos nova leitura das Normas Regulamentadoras para averiguar se não houve algum dispositivo que tratasse sobre negociação coletiva labor-ambiental que não fora localizado.

Com base em tal método, localizamos todos os itens das Normas Regulamentadoras que tratam do tema da pesquisa e elaboramos o quadro a seguir, sobre o qual, em sequência, efetuaremos análise individual de cada dispositivo normativo:

Quadro 1 – Previsões de negociação coletiva sobre saúde, higiene e segurança do trabalho nas Normas Regulamentadoras

| NR | Item | Redação |
|--|----------|---|
| 1 – Disposições gerais | 1.2.2. | A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho. (grifo nosso) |
| 4 – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho | 4.5.3. | A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (grifo nosso) |
| | 4.5.3.3. | O SESMT organizado conforme o subitem 4.5.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes da empresa contratante, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (grifo nosso) |
| | 4.14.3. | As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (grifo nosso) |

| | | |
|--|------------|--|
| | 4.14.3.4. | O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (grifo nosso) |
| | 4.14.4. | As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas. (grifo nosso) |
| | 4.14.4.3. | O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.4 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, dos sindicatos de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. (grifo nosso) |
| 5 – Comissão interna de prevenção de acidentes | 5.6.4. | Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva. (grifo nosso) |
| | 5.16. | A CIPA terá por atribuição: [...] j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria MTP n. 422, de 07 de outubro de 2021, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme seu artigo 5º) |
| 7 – Programa de controle médico de saúde ocupacional | 7.1.2. | Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.3.1.1.1. | As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de |

| | | |
|--|------------|---|
| | | 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.3.1.1.2. | As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva , assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.3.1.1.3. | Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva , as empresas previstas no item 7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.2.1. | Para os trabalhadores cujas atividades envolvem os riscos discriminados nos Quadros I e II desta NR, os exames médicos complementares deverão ser executados e interpretados com base nos critérios constantes dos referidos quadros e seus anexos. A periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.2.3. | Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados, a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de |

| | | |
|--|------------|--|
| | | 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.3.2. | No exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados: a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos: a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.3.5.1. | As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva , assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.3.5.2. | As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 7.4.3.5.3. | Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva , as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas |

| | | |
|---|----------|---|
| | | condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| Anexo I da NR 7 – Diretrizes e parâmetros mínimos para avaliação e acompanhamento da audição em trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados | 3.4.2. | O intervalo entre os exames audiométricos poderá ser reduzido a critério do médico coordenador do PCMSO, ou por notificação do médico agente de inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.734, de 09 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| 9 – Programa de prevenção de riscos ambientais | 9.1.4. | Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.735, de 10 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| | 9.3.5.1. | Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações: [...] c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR 15 ou, na ausência destes, os valores limites de exposição ocupacional adotados pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists - ACGIH, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos; (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 6.735, de 10 de março de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| Anexo 2 da NR 9 – Exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de | 5.3. | A capacitação referida no item 5.1 poderá ser realizada na modalidade de ensino a distância, desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva. (grifo nosso) (Revogado pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019) |

| | | |
|---|-----------|--|
| combustíveis – PRC | | |
| 13 – Caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento | 13.4.2.1. | A autoria do projeto de instalação de caldeiras a vapor, no que concerne ao atendimento desta NR, é de responsabilidade de PH, e deve obedecer aos aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, convenções e disposições legais aplicáveis. (grifo nosso) |
| | 13.5.2.4. | A instalação de vasos de pressão deve obedecer aos aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, convenções e disposições legais aplicáveis. (grifo nosso) |
| Anexo 13-A da NR 15 - Benzeno | 5.4. | O conteúdo do PPEOB deve ser aquele estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com a redação dada pela Portaria nº 25, de 29.12.94, acrescido de: [...] - descrição do cumprimento das determinações da Portaria e acordos coletivos referentes ao benzeno; (grifo nosso) |
| 17 - Ergonomia | 17.6.4. | Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho , observar o seguinte: a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado; c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual; d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinqüenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho; e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a |

| | | |
|--|---------|--|
| | | exigência de produção em relação ao número de tóques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria MTP n.º 423, de 07 de outubro de 2021, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme seu artigo 4º) |
| Anexo II da NR 17 – Trabalho em teleatendimento/ telemarketing | 5.1.2. | 5.1.2. As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com os Artigos 67, parágrafo único, e 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas. (grifo nosso) |
| | 6.3. | A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de: [...] f) representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em acordos ou convenções coletivas de trabalho. (grifo nosso) |
| 18 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção | 18.1.4. | A observância do estabelecido nesta NR não desobriga os empregadores do cumprimento das disposições relativas às condições e meio ambiente de trabalho, determinadas na legislação federal, estadual e/ou municipal, e em outras estabelecidas em negociações coletivas de trabalho. (grifo nosso) (A ser revogado pela Portaria SEPRT n.º 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, a qual terá início de vigência em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021) |
| Anexo I da NR 19 – Segurança e saúde na indústria e comércio de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos | 3. | A observância deste anexo não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais e regulamentares com relação à matéria, inclusive as oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho. (grifo nosso) |
| 20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis | 20.5.1. | As instalações para extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis devem ser projetadas considerando os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade física dos trabalhadores previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais, convenções e acordos coletivos , bem como nas demais regulamentações pertinentes em vigor. (grifo nosso) |

| | | |
|--|-------------|--|
| 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração | 22.3.7.1.2. | <p>O Programa de Gerenciamento de Riscos deve considerar os níveis de ação acima dos quais devem ser adotadas medidas preventivas, de forma a minimizar a probabilidade de ultrapassagem dos limites de exposição ocupacional, implementando-se princípios para o monitoramento periódico da exposição, informação dos trabalhadores e o controle médico, considerando as seguintes definições:</p> <p>a) limites de exposição ocupacional são os valores de limites de tolerância previstos na Norma Regulamentadora nº. 15 ou, na ausência destes, os valores limites de exposição ocupacional adotados pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists – ACGIH ou valores que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva, desde que mais rigorosos que os acima referenciados; (grifo nosso)</p> |
| 28 – Fiscalização e penalidades | 28.1.4.3. | <p>A concessão de prazos superiores a 120 (cento e vinte) dias fica condicionada à prévia negociação entre o notificado e o sindicato representante da categoria dos empregados, com a presença da autoridade regional competente. (grifo nosso)</p> |
| 30 – Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho aquaviário | 30.2.2. | <p>A observância desta Norma Regulamentadora não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria e ainda daquelas oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho. (grifo nosso)</p> |
| 31 – Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura | 31.3.7. | <p>O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:</p> <p>[...]</p> <p>b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico;</p> <p>[...]</p> <p>e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)</p> |
| 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde | 32.11.1. | <p>A observância das disposições regulamentares constantes dessa Norma Regulamentadora - NR, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos ou regulamentos sanitários dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, e outras oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho, ou constantes nas demais NR e legislação</p> |

| | | |
|---|---------|--|
| | | federal pertinente à matéria. (grifo nosso) (Revogado pela Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019) |
| 37 – Segurança e saúde em plataformas de petróleo | 37.1.2. | A observância desta NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria de segurança e saúde no trabalho e ainda daquelas oriundas de contratos de trabalho, acordos de trabalho e convenções coletivas de trabalho , conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. (grifo nosso) |
| | 37.11.2 | Na elaboração do PPRA, as empresas devem considerar também: a) as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que mais rigorosas do que os critérios técnico-legais estabelecidos; [...] (grifo nosso) |

Fonte: autoria própria.

Diante de todo o conteúdo coletado, passemos à análise individual e global dos dispositivos normativos.

A fim de respeitar a ordem numérica e a separação temática promovida pelo Ministério do Trabalho e Previdência e, também, para evitar risco de uma interpretação isolada ser contraditória ou desprovida de sentido em relação à interpretação que se daria se o dispositivo fosse analisado dentro do complexo normativo em que está inserido, trataremos das Normas Regulamentadoras em ordem numérica.

3.2.1. Norma Regulamentadora n. 1

A Norma Regulamentadora n. 1 trata sobre as disposições gerais relativas à proteção da saúde, higiene e segurança no trabalho⁷², bem como o campo de aplicação e termos/definições comuns a todas as Normas Regulamentadoras.

⁷² O texto da norma foi recentemente editado pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020, publicada no Diário Oficial da União em 12 de março de 2020 e com início de vigência 01 ano após a data de sua publicação (conforme estabelece seu artigo 5º), o qual foi prorrogado para 02 de agosto de 2021 pela Portaria SEPRT n.º 1.295, de 02 de fevereiro de 2021, e novamente prorrogado para 02 de janeiro de 2022, desta vez por meio da

Em seu item 1.2.2, prevê que a observância das Normas Regulamentadoras não obsta, suprime ou minimiza a obrigação das partes em observarem outras disposições, dentre as quais se incluem as celebradas em convenções coletivas de trabalho e em acordos coletivos de trabalho:

1.2.2 A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

É a única previsão na norma em análise. Tal regra evidencia que os instrumentos de negociação coletiva de trabalho, além de versarem sobre as hipóteses expressamente previstas nas Normas Regulamentadoras, podem tutelar sobre saúde, higiene e segurança relacionadas ao trabalho ao alvedrio das partes, isto é, independentemente de previsão legal que os autorize.

Ademais, o estudo das redações anteriores da aludida Norma Regulamentadora⁷³ demonstra que, desde a criação desta (em junho de 1978), tal prática é permitida, o que nos permite inferir que não é recente a possibilidade das partes, pelo exercício de sua criatividade e interesses, elaborarem tratativas labor-ambientais.

É oportuno destacar que as Normas Regulamentadoras são editadas após consulta prévia à comissão tripartite⁷⁴, o que evidencia que o interesse na celebração de convenções e

Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021. Destaque-se que a Portaria SEPRT n.º 915, não obstante contenha diversas modificações, manteve a mesma redação do item 1.2.2, que será analisado a seguir.

⁷³ Editadas pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, e seguintes.

⁷⁴ Cf. página virtual da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (2020b), “A Comissão Tripartite Paritária Permanente (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 (NR), tendo como competência principal estimular o diálogo social com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

Instituída originalmente pela Portaria SSST n.º 02, de 10 de abril de 1996, essa comissão é resultado das primeiras experiências de diálogo social tripartite realizadas a partir da década de 80, destacando-se nesse processo os Grupos Técnicos de Trabalho Tripartites de revisão da Norma Regulamentadora n.º 13 (NR-13) – Caldeiras e Vasos de Pressão, e da Norma Regulamentadora n.º 18 (NR-18) – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, com atuação durante a década de 90.

A CTPP, hoje sob a égide do Decreto n.º 9.944, de 30 de julho de 2019, representa a materialização do processo de diálogo social tripartite previsto nas Convenções n.º 144 - Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho e n.º 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

[...]

A CTPP é composta de forma tripartite, observada a paridade entre representantes de governo, dos trabalhadores e dos empregadores, com seis representantes por bancada. A representação de governo é formada por cinco membros do Ministério da Economia, sendo três da Secretaria do Trabalho (STRAB), um da Secretaria de Previdência (SPREV), ambas integrantes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), e um da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), e um membro do Ministério da Saúde. Os representantes dos empregadores são indicados pelas confederações empresariais com registro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e que possuam maior número de sindicatos filiados.

acordos coletivos de trabalho é decorrente da vontade do Estado e dos polos envolvidos na relação de trabalho (empregadores e trabalhadores).

3.2.2. Norma Regulamentadora n. 4

A Norma Regulamentadora n. 4 dispõe sobre os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), os quais, obrigatoriamente, devem ser mantidos pelas empresas públicas e privadas, órgãos públicos da Administração Direta e Indireta e pelos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam trabalhadores com vínculo laboral regidos pela CLT⁷⁵.

A instalação e o dimensionamento do SESMT estão vinculados ao grau de risco da atividade, cuja classificação é feita pelo Quadro I da Norma Regulamentadora n. 3, e ao número de trabalhadores do estabelecimento, conforme Quadro II da mesma norma.

Todavia, tais normas impositivas podem ser modificadas ou atenuadas mediante negociação coletiva de trabalho, conforme veremos a seguir.

3.2.2.1. Instalação de SESMT comum entre empresa tomadora de serviços e empresa prestadora de serviços

Tendo em vista que, no estabelecimento do empregador, pode haver empregados por ele diretamente contratados e empregados contratados por empresa prestadora de serviços, a questão da terceirização da mão-de-obra foi considerada pela norma jurídica para fins de organização do SESMT. Nesse sentido, o item 4.5.3 permite a instalação de SESMT comum entre o tomador de serviços (contratante) e o prestador de serviços (contratado), desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho:

Os representantes dos trabalhadores são indicados pelas centrais sindicais que atenderem aos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, observado também o disposto no art. 3º da referida Lei.”

⁷⁵ Cf. item 4.1 da Norma Regulamentadora n. 4, a seguir transcrito: “4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”

4.5.3. A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

E conforme preveem os itens 4.5.3.1 e 4.5.3.2, o SESMT organizado desta maneira deve considerar a somatória de trabalhadores assistidos e a atividade econômica do estabelecimento da contratante, de forma que os empregados da empresa prestadora de serviços atuando no estabelecimento da tomadora de serviços (e assistidos pelo SESMT comum) não integram a base de cálculo para dimensionamento do SESMT desta.

Portanto, temos que, através da negociação coletiva de trabalho, o número de trabalhadores terceirizados pode ser computado para dimensionamento e instalação do SESMT na empresa tomadora de serviços, mediante a constituição de SESMT comum.

Como decorrência, o empregador poderá elaborar as metas do SESMT considerando, além de seus empregados, os trabalhadores terceirizados, permitindo uma análise global da mão-de-obra existente em seu estabelecimento e majorando as possibilidades de traçar as estratégias de segurança e de saúde mais adequadas, inclusive em relação à composição de um SESMT maior e mais preparado para atender às necessidades dos trabalhadores e para realizar a organização do trabalho de forma mais segura e saudável.

Ademais, o item 4.5.3 permite que os sindicatos da categoria profissional possam avaliar e definir se os seus representados obterão melhores condições de tratamento se estiverem aos cuidados do SESMT da empresa prestadora de serviços, que é a regra, ou do SESMT da empresa tomadora de serviços.

Todavia, observa-se que a norma em comento não esclarece quais sindicatos da categoria profissional e quais sindicatos da categoria econômica devem compor a negociação coletiva que pretende instituir o SESMT comum.

Na omissão, sem haver uma resposta única, a solução que nos aparenta ser a mais adequada é a participação de todos os envolvidos que serão afetados na tomada dessa decisão, quais sejam, o sindicato da categoria econômica da tomadora de serviços (ou a própria empresa tomadora de serviços), o sindicato da categoria econômica da prestadora de serviços (ou a própria empresa prestadora de serviços) e o sindicato da categoria profissional da prestadora de serviços.

A participação do sindicato da categoria econômica da tomadora de serviços ou da própria empresa tomadora de serviços é necessária porque será a parte que terá a maior responsabilidade na instalação, organização e manutenção do SESMT, arcando, inclusive, com o custo para a adoção das medidas necessárias à garantia da saúde e segurança dos trabalhadores e da higiene no ambiente de trabalho.

Já a participação do sindicato da categoria econômica da prestadora de serviços ou da própria empresa prestadora de serviços é importante porquanto necessita estar ciente e consentir sobre a forma que haverá a organização das medidas de proteção e promoção da saúde e segurança relacionada ao trabalho, inclusive porque tem responsabilidade e dever de garantia destas aos trabalhadores terceirizados, as quais não são excluídas com a instalação do SESMT pelo tomador de serviços.

Por fim, o sindicato da categoria profissional da prestadora de serviços é parte essencial na negociação coletiva relacionada à constituição do SESMT comum porque os seus representados são diretamente afetados pela decisão, podendo, a depender do caso concreto, se beneficiarem ou se prejudicarem, razão pela qual cabe ao sindicato representativo atuar na tutela do melhor interesse aos membros da categoria.

Quanto aos empregados da empresa tomadora de serviços, é interessante a participação do seu sindicato representativo, mas não vislumbramos motivos para que a sua participação seja considerada essencial nas tratativas coletivas. Não obstante os seus representados possam ser afetados por uma constituição do SESMT de forma comum, que abranja empregados e terceirizados do tomador de serviços, prevalece, a princípio de boa-fé, a noção de que a qualidade dos serviços será mantida ou majorada.

Outrossim, se a empresa tomadora de serviços possui poucos empregados, em número insuficiente para a instalação do SESMT, a somatória com os empregados da prestadora de serviços possibilitará a instalação deste órgão, de suma importância para a promoção e manutenção da saúde, higiene e segurança do trabalho, razão que corrobora a conclusão de que a constituição do SESMT comum será, em regra, benéfica.

Mas o principal motivo que nos faz concluir que a participação do sindicato da categoria profissional da empresa tomadora de serviços não é obrigatória para a existência da negociação coletiva que determina o SESMT comum, consiste no fato de que não é adequado que, por uma mera ausência de vontade imotivada ou por uma simples falta de benefício visível à sua categoria com essa forma de organização, o sindicato representativo dos empregados da

tomadora de serviços possa frustrar a vontade das demais partes, em especial dos trabalhadores terceirizados.

Conclui-se, portanto, que a participação do sindicato da categoria profissional da empresa tomadora de serviços nas tratativas coletivas relacionadas à instalação do SESMT comum é interessante, mormente em alguma hipótese peculiar e específica que possa afetar os empregados representados por esta, mas, a princípio, não é elemento essencial (indispensável) para a celebração da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Tal conclusão está embasada, inclusive, na premissa de que a negociação coletiva de trabalho, conquanto possa envolver mera liberalidade de uma parte cedente, tem, regra geral, um interesse favorável a ser defendido ou tutelado pela parte. Nesse sentido, não havendo conquista a ser obtida pelo sindicato da categoria profissional da empresa tomadora de serviços, seria possível que não se mostrasse interessado, injustificadamente, em celebrar a negociação coletiva de trabalho para instalação do SESMT comum.

Registre-se, entretanto, que tal entendimento está sendo configurado com o estudo em tese, sendo que, em alguns casos práticos, é possível que, a depender do posicionamento e dos atos das partes envolvidas, a participação do sindicato da categoria profissional da tomadora de serviços seja fundamental para evitar que seus representados sejam prejudicados na questão da saúde, higiene e segurança no trabalho.

A Norma Regulamentadora n. 4, ainda dispendo sobre o SESMT comum entre prestadores e tomadores de serviços, prevê, no item 4.5.3.3, que o seu funcionamento deve ser avaliado semestralmente por comissão tripartite (representante da empresa tomadora de serviços, representantes dos trabalhadores e representantes do Estado), sendo possível a alteração da periodicidade da aludida avaliação e da forma de avaliação do funcionamento, por intermédio de negociação coletiva de trabalho:

4.5.3.3. O SESMT organizado conforme o subitem 4.5.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes da empresa contratante, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A vigilância constante das partes sobre o funcionamento do SESMT é benéfica para a proteção ao ambiente de trabalho, sendo que o prazo semestral de avaliação é um parâmetro

genérico estatuído pela norma para evitar que as avaliações sejam raras ou inexistentes, o que seria contraproducente para a prevenção aos riscos ambientais de trabalho. Desta forma, podem estabelecer, coletivamente, um prazo maior ou um prazo menor para a avaliação em comento.

De igual modo, a forma de avaliação pode exigir algum procedimento específico, sendo que as partes, analisando a situação concreta, podem transacionar nova forma.

Entretanto, é interessante consignar que a norma não deixa claro se há possibilidade de, através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, os sindicatos da categoria profissional e os sindicatos da categoria econômica (ou os próprios empregadores, diretamente) determinarem forma de avaliação diversa da fiscalização por comissão tripartite.

Com efeito, a leitura do dispositivo leva ao entendimento de que a cláusula de negociação coletiva que exclua, por exemplo, a participação do Estado na comissão de avaliação é possível, eis que aduz que a forma de avaliação pode ser alterada livremente pelas partes que participam da negociação coletiva de trabalho.

Malgrado seja desaconselhável a exclusão do Estado, cabe considerar que é permitido a este, no exercício de sua função fiscalizadora (poder de polícia), avaliar o ambiente e as condições laborativas à sua conveniência e interesse, em qualquer período, independentemente de qualquer forma ou periodicidade estabelecida pelas partes.

Portanto, a liberdade de estipulação da forma, em tese, permite que a avaliação por comissão tripartite não seja efetuada, mas não tem o condão de impedir que o Estado exerça fiscalização quando entender cabível.

Observa-se que, assim como analisado em relação ao item 4.5.3, também não há menção ou esclarecimentos sobre quais sindicatos devem participar da negociação coletiva de trabalho que altere a forma e/ou a periodicidade da avaliação do funcionamento do SESMT comum.

Todavia, considerando-se que tanto os trabalhadores da empresa tomadora de serviços quanto os trabalhadores da empresa prestadora de serviços são interessados na avaliação do funcionamento do SESMT, conclui-se que há participação obrigatória do sindicato da categoria econômica da tomadora de serviços (ou a própria tomadora de serviços) e de ambos os sindicatos da categoria profissional, sendo dispensada a participação do sindicato da categoria econômica da prestadora de serviços, por ausência de interesse.

3.2.2.2. Instalação de SESMT comum entre empresas de mesma atividade econômica, localizadas no mesmo Município ou em Município limítrofes

Outra hipótese de constituição de SESMT comum, através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, consiste na junção de vontade de empresas de mesma atividade econômica, localizadas no mesmo Município ou em Município limítrofes, e cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II da norma em comento. Tais empresas podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, conforme estabelece o item 4.14.3:

4.14.3. As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O item 4.14.3.1 acrescenta que o SESMT comum pode ser estendido até mesmo para empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, desde que atendidos os demais requisitos.

Nesse sentido, o SESMT comum pode ser desenvolvido pelas empresas com mesma atividade econômica e com estabelecimentos próximos, desde que haja negociação coletiva de trabalho que assim permita.

Como vantagens, podemos destacar, dentre outras, que essa possibilidade facilita a instalação de SESMT por empresas que não são obrigadas a constituí-lo, pois o custo será compartilhado entre todos os empregadores e/ou com a ajuda do sindicato da categoria econômica, além de possibilitar a contratação de profissionais mais bem qualificados e remunerados.

Somado a estes fatores positivos, podemos identificar outros, tais como: o tratamento aos trabalhadores seria isonômico; a fiscalização pelos representantes dos trabalhadores e representantes do Estado seria mais concentrada, inclusive para fins de apuração das doenças ocupacionais e de número acidentários; e a possibilidade dos sindicatos da categoria profissional utilizarem essa medida como instrumento de transação para busca de um novo

direito ou melhoria de direito existente para a categoria (concessão de vantagem à categoria profissional diante da aceitação pela instalação do SESMT comum).

Como desvantagem, dentre outras, é de se destacar que há o risco do SESMT ser insuficiente para atender as peculiaridades e particularidades dos ambientes de trabalho de cada estabelecimento (distanciamento entre o SESMT e o estabelecimento), com desvirtuamento do órgão na análise dos efetivos riscos ambientais.

É oportuno notar que não há um número mínimo ou máximo de empresas que podem constituir SESMT comum na forma do dispositivo retrotranscrito, bastando que preencham os requisitos objetivos ali descritos.

Em decorrência deste ponto negativo, é de expressiva importância que o sindicato da categoria profissional envolvida ou os sindicatos das categorias profissionais envolvidas saibam avaliar corretamente como se dará o funcionamento do SESMT em análise, a fim de, posteriormente, não incorrerem em prejuízos aos seus representados, razão pela qual devem exigir, antes da celebração da negociação coletiva de trabalho, a demonstração de como será a instalação, desenvolvimento e organização desse órgão destinado à proteção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, sem prejuízo de outros elementos que reputarem pertinentes. Devem, também, exercer vigilância constante sobre a atuação do SESMT.

Em prosseguimento, o item 4.14.3.4 dispõe sobre a possibilidade de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para alterar a forma e periodicidade de avaliação do funcionamento do SESMT comum organizado na forma do item 4.14.3:

4.14.3.4. O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Trata-se da mesma faculdade permitida às partes envolvidas no SESMT comum organizado entre empresas tomadoras de serviços e empresas prestadoras de serviços, previsto no item 4.5.3 da Norma Regulamentadora n. 4⁷⁶.

⁷⁶ Já analisado na seção 3.2.2.1 da presente pesquisa.

Não obstante haja identidade da redação legal e da matéria entre o item 4.14.3.4 e o item 4.5.3, além das considerações feitas sobre este, cabe destacar que os sindicatos representativos dos trabalhadores devem estar atentos quanto à organização do SESMT na forma do item 4.14.3, visando assegurar que seja adequada a todos os representados, isto é, que sejam observadas as medidas gerais necessárias para promoção e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores e de acordo com as particularidades de cada empresa.

3.2.2.3. Instalação de SESMT comum entre empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial

Seguindo a mesma tendência dos itens anteriores, o item 4.14.4 da Norma Regulamentadora n. 4 estabelece que empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado por elas próprias, desde que previsto em convenções ou acordos coletivos de trabalho das categorias envolvidas:

4.14.4. As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo pólo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas.

O critério para a constituição do SESMT comum é novamente geográfico, assim como no item 4.13.3, embora seja mais indeterminado, pois não estabelece o limite de espaço que pode ser definido como polo industrial ou comercial. Ademais, é mais amplo por não exigir identidade de atividades econômicas entre os empregadores.

Nesse sentido, ante a omissão da norma, surge a possibilidade de várias atividades econômicas distintas serem atendidas pelo mesmo SESMT. E o item 4.14.4.1, para solucionar o dimensionamento do órgão e para aferição do grau de risco, estabelece que deve ser considerada a soma dos trabalhadores da atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos pelo órgão.

Há de se tecer críticas a essa norma. A existência de características peculiares de cada atividade econômica demandará que o SESMT, para que seja eficiente e possa cumprir com as suas funções em todos os estabelecimentos, tenha uma diversidade grande em sua composição

e em seus mecanismos de atuação. Com essa variedade de atividades e generalidade de atendimento, os serviços, que deveriam ser especializados para cada atividade econômica e cada estabelecimento, poderão não ser adequados.

Com efeito, cabe aos profissionais integrantes do SESMT diversas funções específicas no âmbito do estabelecimento, conforme se observa no item 4.12 da Norma Regulamentadora n. 4⁷⁷, as quais podem vir a ser prejudicadas com o SESMT comum e mais abrangente.

Outrossim, ao não delimitar o conceito de polo industrial ou comercial, a Norma Regulamentadora n. 4 permite que a definição do espaço geográfico fique ao alvedrio das partes envolvidas na negociação coletiva de trabalho, o que, se aumentada a extensão geográfica, aumenta o número de estabelecimentos e, por corolário, a generalidade de atividades econômicas abarcadas para tratamento pelo SESMT.

⁷⁷ Cf. item 4.12 da Norma Regulamentadora n. 4, a seguir transcrito: “4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual -EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho;
- j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;
- l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.”.

Como descrito no texto do item 4.14.4., o SESMT comum será instituído mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho das categorias envolvidas, o que implica participação de mais de um sindicato da categoria profissional e até mesmo mais de um sindicato da categoria econômica, não havendo número mínimo ou máximo de empresas que podem participar do SESMT comum, bastando que os representantes da categoria profissional aceitem a instalação comunitária.

A fim de evitar a unificação de diversas atividades econômicas e, com isso, a desnaturação do SESMT, compete às classes de trabalhadores envolvidas, através de seus representantes, avaliar os potenciais prejuízos que o SESMT comum poderá lhes trazer e não concordar com tal forma de organização.

Insta destacar que os trabalhadores que atuam em atividades econômicas consideradas com grau de risco mais elevado podem ser prejudicados caso haja maior número de trabalhadores em atividades econômicas consideradas menos gravosas à saúde e segurança dos empregados, pois o dimensionamento do SESMT, como visto alhures, ocorrerá de acordo com a atividade econômica que empregar o maior número de trabalhadores assistidos (item 4.14.4.1), sendo que, neste caso, o SESMT individual lhes garantiria maior número de profissionais para cuidados com o ambiente de trabalho e com os trabalhadores.

A título de ilustração, imagine-se uma empresa com 1.500 trabalhadores cuja atividade econômica tem enquadramento em grau de risco 4 pelo Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4 e outra empresa com 1.800 trabalhadores cuja atividade econômica tem enquadramento em grau de risco 1 pelo Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4, ambas localizadas no mesmo polo industrial.

Analisando-se o Quadro II da Norma Regulamentadora n. 4, temos que, tendo 3.300 trabalhadores no total e maior número de trabalhadores em atividades econômicas com grau de risco 1, o SESMT comum dessas empresas seria dimensionado com a obrigatoriedade de: 01 (um) Técnico de Segurança do Trabalho, 01 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho (que, no caso, poderia ser contratado por tempo parcial), 01 (um) Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e 01 (um) Médico do Trabalho (que, no caso, poderia ser contratado por tempo parcial).

Já na hipótese de não haver SESMT comum, a empresa com 1.500 trabalhadores cuja atividade econômica tem enquadramento em grau de risco 4 pelo Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4 teria o SESMT dimensionado da seguinte maneira: 05 (cinco) Técnicos

de Segurança do Trabalho, 01 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho (que, no caso, não poderia ser contratado por tempo parcial), 01 (um) Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e 01 (um) Médico do Trabalho (que, no caso, também não poderia ser contratado por tempo parcial).

Tais dados foram extraídos do Quadro II da Norma Regulamentadora n. 4, cuja imagem segue abaixo:

Imagem 1 – Dimensionamento do SESMT

QUADRO II
(Alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11 de dezembro de 1987)
DIMENSIONAMENTO DOS SESMT

| Grau de Risco | N.º de Empregados no estabelecimento | Técnicos | | | | | | | |
|---------------|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|-------------|---------------|---------------|---------------|--|
| | | 50 a 100 | 101 a 250 | 251 a 500 | 501 a 1.000 | 1.001 a 2.000 | 2.001 a 3.500 | 3.501 a 5.000 | Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000** |
| 1 | Técnico Seg. Trabalho | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | | | 1* | 1 | 1* |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1* | 1* |
| | Médico do Trabalho | | | | | 1* | 1* | 1 | 1* |
| 2 | Técnico Seg. Trabalho | | | | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | | 1* | 1 | 1 | 1* |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | 1 |
| | Médico do Trabalho | | | | | 1* | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Técnico Seg. Trabalho | | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | 1 |
| | Médico do Trabalho | | | | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | Técnico Seg. Trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | 1 |
| | Médico do Trabalho | | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)
(**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

Fonte: Norma Regulamentadora n. 4 do Ministério do Trabalho e Previdência, com última atualização de redação dada pela Portaria MTPS n. 510/2016.

Portanto, a eventual utilização do SESMT comum deve ser efetuada de forma cautelosa, avaliando-se os potenciais impactos que podem resultar da adoção de tal forma de organização, principalmente em empresas cujos estabelecimentos tenham grau de risco mais elevado. Não isentando-se a responsabilidade dos empregadores em garantirem a proteção integral do ambiente de trabalho e dos trabalhadores⁷⁸, cabe aos sindicatos das categorias profissionais avaliarem as condições e, caso entendam pela existência de algum risco ambiental, não concordarem com a negociação coletiva de trabalho que trate sobre esse assunto.

⁷⁸ Nos termos do item 4.1, trecho final, a finalidade do SESMT é “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”.

Por fim, assim como ocorre nas demais hipóteses de SESMT comum, é possível que a convenção ou acordo coletivo de trabalho fixem a periodicidade e a forma de avaliação do funcionamento do SESMT. Nesse sentido é o item 4.14.4.3:

4.14.4.3. O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.4 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, dos sindicatos de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Todavia, a fim de evitar repetições de texto para tal assunto, reportamos o(a) leitor(a) aos mesmos comentários feitos ao item 4.5.3.3 da Norma Regulamentadora n. 4, expostos na seção 3.2.2.1 da pesquisa.

3.2.3. Norma Regulamentadora n. 5

A Norma Regulamentadora n. 5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujo objetivo, conforme redação do item 5.1, é a “prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.”.

A CIPA atua diretamente no estabelecimento em que são desempenhadas as atividades laborais, sendo composta por representantes do empregador e dos empregados⁷⁹. O número de integrantes que compõem a CIPA vem dimensionado no Quadro I da Norma Regulamentadora n. 5, o qual utiliza, como critérios, o número de empregados e a classificação da atividade econômica do estabelecimento, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos, nos termos do item 5.6.3.

Desta forma, a organização e funcionamento da CIPA é importante para a saúde e segurança no trabalho, visto que a prevenção é a melhor medida para evitar danos ou prejuízos aos trabalhadores.

No tocante à negociação coletiva de trabalho, houve tratamento restrito somente para hipóteses em que a CIPA é facultativa. Com efeito, há estabelecimentos que, em decorrência

⁷⁹ Cf. item 5.6 da Norma Regulamentadora n. 5 do Ministério do Trabalho (atual SEPRT).

do número de empregados ou da atividade econômica da empresa, o Quadro I não prevê um número de membros efetivos e suplentes da CIPA (como, por exemplo, não há necessidade de membros efetivos ou suplentes para CIPA para empresas com menos de 20 empregados).

Para tais hipóteses, o item 5.6.4⁸⁰ estabelece que a empresa deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da Norma Regulamentadora em comento, sendo possível a adoção de mecanismos de participação dos empregados através de negociação coletiva de trabalho:

5.6.4. Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Isto é, a norma confere uma faculdade ao empregador de, pela via da negociação coletiva, inserir a participação dos empregados nas medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho adotados no estabelecimento.

Analisando-se tal dispositivo, conclui-se que, por um lado, o legislador optou por permitir a participação dos trabalhadores nas questões ambientais do trabalho em empresas que não estão obrigadas à implementação da CIPA, mas, por outro lado, não quis imputar ao empregador a obrigação de dialogar com o sindicato da categoria profissional sobre a matéria, tornando-lhe tal opção facultativa.

Essa é a única previsão sobre negociação coletiva de trabalho, para fins de organização da participação dos trabalhadores na forma pretendida pela Norma Regulamentadora n. 5, verificando-se, portanto, que não houve significativa demonstração legislativa em incentivar a negociação coletiva de trabalho para a organização e atuação da CIPA.

A limitação da norma de proteção ao trabalho, por vezes, pode implicar em proteção insuficiente. Explica-se: a norma estabelece a criação da CIPA, voltada para a preservação da

⁸⁰ Foi editada, recentemente, a Portaria MTP n. 422, de 07 de outubro de 2021, com início de vigência em 02 de janeiro de 2022 (conforme dispõe seu artigo 5º), a qual alterou a Norma Regulamentadora n. 5. Assim, o atual item 5.6.4 passará a ser, no novo texto, o item 5.4.13, que possui similar redação e manteve a possibilidade de participação dos empregados por meio de negociação coletiva de trabalho: “5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora n° 4 (NR-04), a organização nomeará um representante da organização dentre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.”.

vida e saúde dos trabalhadores. Todavia, a sua mera criação e funcionamento nem sempre são suficientes para assegurar as condições adequadas e ideais de trabalho. Ocorre que o empregador pode entender que, por cumprir a determinação legal, fez o suficiente para tanto, utilizando isso, inclusive, como argumento para se eximir de culpa em eventuais danos ocorridos no meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a negociação coletiva de trabalho poderia ser uma ferramenta útil para atender as demandas dos empregados e, assim, desenvolver e capacitar com maior qualidade e preparo a CIPA atuante no estabelecimento.

Insta ressaltar que, independentemente da norma em tela ser incipiente sobre a utilização da negociação coletiva de trabalho para organização da CIPA ou para cumprimento dos seus objetivos, é possível que as cláusulas normativas versem sobre a matéria, conforme prevê a regra genérica do item 1.2.2 da Norma Regulamentadora n. 1⁸¹.

Ademais, considerando-se que a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador é uma das obrigações principais dos sindicatos, estes detêm interesse em conciliar com o empregador o funcionamento e a atuação da CIPA, em especial para alcançar melhoria das regras mínimas estabelecidas na Norma Regulamentadora n. 5.

Portanto, os sindicatos podem apresentar sugestões de melhorias e requerer adequações necessárias no ambiente de trabalho à CIPA⁸², sendo, ainda, que esta deve respeitar e divulgar as condições pactuadas em negociação coletiva de trabalho, conforme item 5.16, alínea *j*⁸³⁻⁸⁴, independentemente de deliberação pelos seus membros, pois as cláusulas geram, para todos os efeitos, observância compulsória.

⁸¹ Cf. item 1.2.2 da Norma Regulamentadora n. 1, a seguir transcrito: “1.2.2 A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.”.

⁸² Nesse sentido, o item 5.18, alínea *c*, prevê que cabe aos empregados (extensível, portanto, aos sindicatos da categoria profissional) “indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho”.

⁸³ Cf. item 5.16 da Norma Regulamentadora n. 5, a seguir transcrito: “5.16. A CIPA terá por atribuição:

[...]

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;

[...]”.

⁸⁴ A Portaria MTP n. 422, de 07 de outubro de 2021, com início de vigência em 03 de janeiro de 2022 (conforme dispõe seu artigo 5º), revogará esta alínea *j*, de forma que não ficará mais expresso, no texto legal, que a CIPA deverá divulgar e promover o cumprimento das cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à saúde e segurança no trabalho.

3.2.4. Norma Regulamentadora n. 7 e seu Anexo 1

Conforme disciplina o item 7.1.1, a Norma Regulamentadora n. 7 estabelece o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), visando “proteger e preservar a saúde dos empregados em relação aos riscos ocupacionais” apurados no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).

Essa norma é a que, literalmente, traz maior número de menções à negociação coletiva de trabalho dentre todas as Normas Regulamentadoras (onze menções). Todavia, foi editada a Portaria n. 6.734 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPTR), em 09 de março de 2020⁸⁵, a qual revogará todas as previsões sobre a negociação coletiva labor-ambiental.

Em que pese esteja iminente o início de vigência do novo texto legal, analisemos as previsões atuais, o que possibilitará, possivelmente e inclusive, avaliarmos, pelas alterações supressivas, a conduta do Estado em relação à negociação coletiva labor-ambiental.

Logo no seu início, a norma vigente assevera que:

7.1.2. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

Nesse sentido, dispõe que a elaboração e aplicação do PCMSO, não obstante as regras predeterminadas sobre parâmetros mínimos e diretrizes gerais, podem ser ampliadas por intermédio de convenções e/ou acordos coletivos elaborados pelas partes.

Com a alteração da redação pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, observa-se, por uma interpretação literal isolada do novo texto do item 7.1.1 da Norma Regulamentadora n. 7⁸⁶, que as diretrizes e requisitos para o PCMSO serão definidos exclusivamente através da avaliação de riscos do PGR.

⁸⁵ Foi publicada no Diário Oficial Eletrônico em 13 de março de 2020, com entrada em vigor 01 (um) ano após a data de sua publicação, mas obteve sucessivas prorrogações em seu início de vigência. Atualmente, o início de vigência da norma ocorrerá em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021.

⁸⁶ A seguir transcrito: “7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.”.

Malgrado tal interpretação literal, continuará sendo permitida a utilização das convenções ou acordos coletivos de trabalho para auxiliarem na elaboração e execução do PCMSO, conforme previsões no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, artigo 154 da CLT e item 1.2.2 da Norma Regulamentadora n. 1. A dinâmica de proteção à vida e saúde dos trabalhadores não pode ser limitada aos parâmetros mínimos estabelecidos pela Norma Regulamentadora n. 7, mormente quando insuficientes para a proteção integral do trabalhador.

É relevante destacar que o PCMSO tem foco de atuação mais centralizado nas “questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho”⁸⁷, o que deve ser garantido pelo empregador⁸⁸ e é feito sob a coordenação de médico do trabalho⁸⁹, o qual possui atribuições importantes dentro da prevenção, rastreamento e diagnóstico dos agravos à saúde do trabalhador.

3.2.4.1. Utilização da negociação coletiva de trabalho para modificação dos critérios de obrigatoriedade de indicação de médico do trabalho para coordenar a execução do PCMSO

A Norma Regulamentadora n. 7 estabelece a não obrigatoriedade em contratar médico do trabalho para coordenar a elaboração e execução do PCMSO para as empresas com até 25 (vinte e cinco) empregados e grau de atividade econômica de riscos 1 ou 2 (enquadradas de acordo com o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4), bem como às empresas com até 10 (dez) empregados e grau de atividade econômica de riscos 3 ou 4 (enquadradas de acordo com o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4)⁹⁰.

Ademais, permite a flexibilização da obrigação do empregador em indicar médico do trabalho para coordenar a execução do PCMSO através de negociação coletiva de trabalho. Nesse sentido, vejamos os itens 7.3.1.1.1 e 7.3.1.1.2:

⁸⁷ Cf. item 7.2.2 da Norma Regulamentadora n. 7, a ser revogado pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, cujo início de vigência ocorrerá em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021.

⁸⁸ Cf. tem 7.3.1, alínea *a*, da Norma Regulamentadora n. 7, que, a partir do início de vigência da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, estará expresso no item 7.4.1, alínea *a*.

⁸⁹ Cf. item 7.3.1, alínea *c*, da Norma Regulamentadora n. 7, que, a partir do início de vigência da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, estará expresso no item 7.4.1, alínea *c*.

⁹⁰ Cf. item 7.3.1.1 da Norma Regulamentadora n. 7, a ser revogado pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, cujo início de vigência ocorrerá em 03 de janeiro de 2022, conforme Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021.

7.3.1.1.1. As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

7.3.1.1.2. As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Ou seja, as empresas com grau de atividade econômica de risco 1 ou 2 (enquadradas de acordo com o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4) e que tenham mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, bem como as empresas com grau de atividade econômica de risco 3 ou 4 (enquadradas de acordo com o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4) e que tenham mais de 10 (dez) e menos de 20 (vinte) empregados, poderão não ser compelidas a contratar médico do trabalho coordenador para o desenvolvimento do PCMSO, se negociação coletiva de trabalho assim estabelecer.

Cabe destacar que o item 7.3.1.1.2 atesta a necessidade de assistência por “por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho”, resultando no entendimento que, além de ter o aval do sindicato da categoria profissional, a empresa, por se enquadrar em grau de risco maior, necessita de autorização governamental.

Todavia, tais itens serão revogados e a hipótese de dispensa de indicação de médico do trabalho (ou de médico de outra especialidade⁹¹) se restringirá, por corolário, às hipóteses em que há dispensa da elaboração do PCMSO, previstas no item 1.8.6 da Norma Regulamentadora n. 1⁹², quais sejam: microempreendedor individual, microempresas e empresas de pequeno porte, que se enquadrem em grau de risco 1 ou 2 e que não identifiquem riscos ergonômicos ou exposição a agentes insalubres/perigosos⁹³.

⁹¹ Cf. item 7.3.1, alínea *e*, da Norma Regulamentadora n. 7, que, a partir do início de vigência da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, estará expresso no 7.5.2.

⁹² Cf. item 1.8.6 do novo texto da Norma Regulamentadora n. 1, que terá vigência em 03 de janeiro de 2022, a seguir transcrito: “1.8.6 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.”.

⁹³ Cabe destacar que, nos termos do futuro item 1.8.6.1 da Norma Regulamentadora n. 1, a dispensa do PCMSO não desobriga a empresa à realização de exames médicos e emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Já em sentido contrário, o item 7.3.1.1.3 dispõe que, por determinação do Delegado Regional do Trabalho ou em razão de negociação coletiva, as empresas poderão ser compelidas a indicarem médico do trabalho coordenador quando houver potencial de grave risco aos trabalhadores:

7.3.1.1.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas previstas no item 7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

Desta forma, segundo os termos da lei, caso identifique risco grave aos trabalhadores, compete ao sindicato da categoria profissional, além de ato do Delegado Regional do Trabalho, buscar a negociação coletiva de trabalho para acordar a indicação de médico do trabalho coordenador do PCMSO em empresas que não têm tal obrigatoriedade, o que conota a importância do sindicato atuante e atento às condições reais de trabalho dos seus representados.

Independentemente da futura revogação dos dispositivos retrotranscritos, a participação do sindicato da categoria profissional na questão da existência de médico do trabalho dedicado à proteção da saúde no trabalho é matéria que se manterá ativa. A necessidade ou desnecessidade de indicação de médico coordenador está diretamente relacionada à proteção labor-ambiental, pois, conforme visto acima, a atuação deste médico tem grande impacto na condição de saúde dos trabalhadores.

Desta forma, é possível que as partes celebrem negociação coletiva de trabalho para tratar do assunto, conforme se deflui, dentre outros, do disposto no artigo 7º, incisos XXII e XXVI, da Constituição Federal, artigo 154 da CLT e item 1.2.2 da Norma Regulamentadora n. 1.

Ressalte-se que, especialmente antes de celebrarem convenções ou acordos coletivos de trabalho que desobriguem a atuação de médico do trabalho coordenador no ambiente laboral para fins de PCMSO, os empregadores e os sindicatos devem estar cientes dos potenciais impactos que isso irá causar na higiene ocupacional e na saúde dos trabalhadores, sob pena de invalidade da cláusula normativa.

Não é por outra razão que entendemos que eventuais cláusulas normativas devem ser precedidas de análise e estudo da correlação entre os riscos potencialmente lesivos aos

trabalhadores no ambiente de trabalho e a utilidade da intervenção médica para solucioná-los preventivamente e efetivamente, não devendo o instrumento coletivo ser utilizado somente para uma eventual redução de custos do empregador ou facilitação da organização empresarial.

3.2.4.2. Utilização da negociação coletiva de trabalho para ajustes nos exames obrigatórios e complementares

Para cumprir o seu objetivo, o PCMSO deve conter uma série de exames obrigatórios, a saber: admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional⁹⁴, sendo possível a realização de exames complementares, desde que relacionados aos riscos ocupacionais identificados no PGR e mediante justificativa técnica no PCMSO, conforme estabelece o item 7.4.2.3 da Norma Regulamentadora n. 7:

7.4.2.3. Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados, a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho.

Veja-se que a norma permite que a negociação coletiva de trabalho e a notificação do médico agente da inspeção do trabalho tratem sobre a realização de exames complementares, mas, a partir do início de vigência da redação dada pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, a realização de exames complementares passará a ocorrer somente por definição do médico coordenador do PCMSO, o qual, ainda, tem que apresentar justificativa técnica, nos termos do item 7.5.18:

7.5.18 Podem ser realizados outros exames complementares, a critério do médico responsável, desde que relacionados aos riscos ocupacionais classificados no PGR e tecnicamente justificados no PCMSO.

⁹⁴ Cf. item 7.4.1 da Norma Regulamentadora n. 7, que passará a ser o item 7.5.6 após o início de vigência da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020.

Ressalte-se que, assim como mencionado diversas vezes alhures, tal supressão da norma não terá o condão de inibir a atuação das partes negociantes. Com efeito, a experiência prática dos empregadores e dos sindicatos das categorias profissionais envolvidas permite que tenham conhecimento de riscos ambientais específicos, o que resulta na possibilidade de, na preservação e promoção da saúde dos trabalhadores, ajustarem, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, a realização de exames complementares específicos e adequados, ainda que o médico coordenador do PCMSO se oponha a estes.

É oportuno registrar que a Norma Regulamentadora n. 7, não se olvidando sobre a necessidade de proteção universal aos trabalhadores, determinou critérios mais específicos para trabalhadores em situação de risco.

Em relação aos trabalhadores expostos aos variados riscos ocupacionais previstos nos Quadros I e II da Norma Regulamentadora n. 7, o item 7.4.2.1 estabelece a realização de exames complementares cujas execuções e interpretações devem ser feitas de acordo com os referidos quadros e com os anexos.

Ademais, dispõe que a avaliação dos riscos biológicos constantes no Quadro I deve ter periodicidade mínima semestral, permitida a redução desta a critério do médico coordenador ou encarregado, por força de notificação do médico agente da inspeção do trabalho ou por força de negociação coletiva de trabalho:

7.4.2.1. Para os trabalhadores cujas atividades envolvem os riscos discriminados nos Quadros I e II desta NR, os exames médicos complementares deverão ser executados e interpretados com base nos critérios constantes dos referidos quadros e seus anexos. A periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho.

Já o item 7.4.3.2 acrescenta que os exames periódicos para trabalhadores “expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas” devem ser feitos a cada ano ou a intervalos menores, de acordo com o entendimento do médico do trabalho encarregado, médico agente de inspeção do trabalho ou resultado de negociação coletiva de trabalho:

7.4.3.2. no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:

a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho;

[...]

E o Anexo 1 do Quadro II da Norma Regulamentadora n. 7, que trata sobre as diretrizes e parâmetros mínimos para avaliação e acompanhamento da audição em trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados (atualmente previsto no Anexo II da Norma Regulamentadora n. 7), traz a possibilidade da negociação coletiva de trabalho reduzir o intervalo entre os exames audiométricos:

3.4.2. O intervalo entre os exames audiométricos poderá ser reduzido a critério do médico coordenador do PCMSO, ou por notificação do médico agente de inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho.

Como visto, tais normas permitem a redução da periodicidade para realização de exames médicos pela via da negociação coletiva, sem prejuízo da redução estipulada a critério do médico coordenador do PCMSO ou de notificação de médico agente de inspeção do trabalho.

Nesse sentido, revestem-se de notável importância para a preservação da saúde do trabalhador, porquanto a previsão da norma geral e abstrata pode não ser a medida mais adequada para o caso concreto e fático de determinada atividade laboral, e, a fim de não depender exclusivamente da atuação do médico coordenador do PCMSO em alterar a periodicidade dos exames, é benéfica a permissão para que esta seja feita por intermédio do agente de inspeção do trabalho ou diretamente pelas partes em negociação coletiva.

Entretanto, como já mencionado acima, todas as menções à negociação coletiva de trabalho serão suprimidas da Norma Regulamentadora n. 7 pela Portaria SEPRT n. 6.734, de

09 de março de 2020, o que, reitera-se, não impede que sejam tratadas nos instrumentos coletivos.

Diante dessa manutenção mesmo após a supressão legal, cabe analisar a hipótese de, em caso de coexistência simultânea de mais de uma determinação de redução da periodicidade dos exames (como, por exemplo, oriunda de médico coordenador ou de agente de inspeção do trabalho e outra oriunda de convenção ou acordo coletivo de trabalho), qual prevalecerá.

A princípio, poder-se-ia concluir pela aplicação da determinação mais atual e recente, pois se presumiria a que mais se subsume ao contexto fático contemporâneo. Entretanto, considerando-se os princípios basilares do Direito do Trabalho, a prevalência da autonomia coletiva e a primazia da proteção à saúde do trabalhador, entendemos que deve ser adotada a determinação que estipular a menor periodicidade para a realização dos exames.

Com isso, além de se assegurar a proteção aos trabalhadores, evita-se que o empregador utilize uma menor periodicidade dos exames como matéria de transação com o sindicato da categoria profissional na negociação coletiva de trabalho e, posteriormente, solicite ao seu médico coordenador que avalie qual periodicidade de exames entende mais adequado fixar ou que indique uma periodicidade maior do que aquela que foi ajustada coletivamente.

Sem prejuízo de todo o exposto, a negociação coletiva de trabalho, que, como visto, serve de instrumento para a fixação de exames complementares e/ou redução da periodicidade de outros exames, também pode servir para aumentar o prazo em que se dispensa o exame demissional. É o que dispõe os itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2 da norma em estudo.

Para as empresas que se enquadram em grau de risco 1 ou 2 (segundo o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4), o prazo, nos termos do item 7.4.3.5, é de até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho, sendo dispensada a realização do exame demissional daqueles que tiverem realizado exame médico ocupacional em 135 (cento e trinta e cinco) dias ou menos à data do término do contrato de trabalho.

E, através de negociação coletiva de trabalho, tal prazo pode ser estendido para até mais 135 (cento e trinta e cinco), totalizando o prazo de 270 (duzentos e setenta) dias anteriores à data do término do contrato de trabalho para que o exame demissional seja dispensado, conforme se observa no item 7.4.3.5.1:

7.4.3.5.1. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame

demissional em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Destaque-se que, por uma interpretação literal, a mera previsão em cláusula normativa não é suficiente para a ampliação em comento, exigindo-se a assistência técnica de profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Para as empresas cujas atividades se enquadram em grau de risco 3 ou 4 (segundo o Quadro I da Norma Regulamentadora n. 4), também é prevista a possibilidade de majoração do prazo para dispensa de exame demissional por intermédio de negociação coletiva de trabalho.

O item 7.4.3.5 dispõe que o aludido exame deve ser realizado em até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho, mas estabelece a dispensa de exame demissional para os empregados que tiverem realizado exame médico ocupacional em 90 (noventa) dias ou menos.

E, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, é possível ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data do término do contrato de trabalho para que o exame demissional seja dispensado, como se verifica no item 7.4.3.5.2:

7.4.3.5.2. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Em contrapartida, por determinação do Delegado Regional do Trabalho ou por previsão em negociação coletiva de trabalho, as empresas, independentemente de prazo ou data de outros exames, podem ser obrigadas a realizar o exame demissional quando houver potencial de risco grave aos trabalhadores. Tal entendimento vem anotado no item 7.4.3.5.3:

7.4.3.5.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de

segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

No tocante à previsão de que o Delegado Regional do Trabalho pode obrigar as empresas a realizarem o exame médico demissional, é oportuna uma observação.

Inexistindo negociação coletiva de trabalho que aumente o prazo de dispensa do exame médico demissional, não há qualquer conflito em relação à determinação do Delegado Regional do Trabalho para que o aludido exame seja realizado.

Porém, se houver convenção ou acordo coletivo de trabalho permitindo a ampliação do prazo para dispensa de exame médico demissional e, concomitantemente, determinação do Delegado Regional do Trabalho obrigando a empresa à realização deste, sem aumento de prazo, entendemos que a solução para o deslinde da questão, a nosso ver, está na própria matéria tutelada, qual seja, a saúde dos trabalhadores. Por se tratar de assunto que representa interesse público primário (interesse social da coletividade), a intervenção do Delegado Regional do Trabalho deve prevalecer.

Malgrado tais normas não tenham correspondência na nova redação da Norma Regulamentadora n. 7 após início de vigência da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, conclui-se que são oportunas e relevantes para a apuração sobre as condições de saúde do trabalhador em âmbito de exame demissional.

Destarte, constata-se que as convenções ou acordos coletivos de trabalho podem servir como mecanismo importante no caráter preventivo de doenças e/ou acidentes, eis que os sindicatos da categoria profissional e os empregadores ou os sindicatos da categoria econômica podem estabelecer o diálogo e definir condições que podem ser úteis para impedir o surgimento e/ou progressão de doenças profissionais, ocupacionais e crônicas.

Outrossim, são importantes para, diante da situação concreta e da peculiaridade das condições de trabalho ou dos trabalhadores, avaliarem a necessidade de redução da periodicidade para a realização de diversos exames, tanto obrigatórios quanto complementares.

Nesse sentido, conclui-se que o sindicato da categoria profissional deve estar atento às condições de saúde dos trabalhadores da categoria que representa, podendo intervir na dinâmica empresarial e exigir do empregador para que proceda tratativas relacionadas à realização de exames e sobre a periodicidade com que devem ocorrer, bem como os mecanismos

investigativos importantes para aferição das condições labor-ambientais e, por corolário, para a defesa da vida e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Vale reiterar que o fato da Norma Regulamentadora n. 7 não mais passar a prever situações de negociação coletiva de trabalho em questões atinentes ao PCMSO não impede a participação do sindicato da categoria profissional na busca pelas melhorias na realização e desenvolvimento do PCMSO, mormente porquanto a busca de promoção da saúde é objetivo incessante e permanente das organizações sindicais obreiras, o que não exclui, por óbvio, as responsabilidades e o dever dos empregadores e das organizações sindicais econômicas.

Por fim, para melhor compreensão de todo o exposto, o qual se tornou mais complexo diante da recente alteração na redação da Norma Regulamentadora n. 7 promovida pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09 de março de 2020, elaboramos o quadro comparativo e de correspondências a seguir, o qual descreve, na coluna à esquerda, a redação atual da Norma Regulamentadora n. 7, e na coluna à direita, a redação dada pela Portaria SEPRT n. 6.734/2020, a qual, segundo a Portaria SEPRT n. 8.873/2021, passará a ter vigência em 03 de janeiro de 2022. Veja-se:

Quadro 2 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 7 relativas à negociação coletiva labor-ambiental

| <p style="text-align: center;">Redação atual (última atualização: Portaria MTb n. 1.031, de 06/12/2018)</p> | <p style="text-align: center;">Redação dada pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 09/03/2020</p> |
|--|--|
| <p>7.1.2. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso)</p> | <p>7.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>7.3.1. Compete ao empregador:</p> <p>[...]</p> <p>c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;</p> <p>[...]</p> <p>7.3.1.1. Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 10 (dez) empregados.</p> <p>7.3.1.1.1. As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva. (grifo nosso)</p> <p>7.3.1.1.2. As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente</p> | <p>7.4.1. Compete ao empregador:</p> <p>[...]</p> <p>c) indicar médico do trabalho responsável pelo PCMSO.</p> <p>[...]</p> <p>7.6.6. As organizações de graus de risco 1 e 2 com até 25 (vinte e cinco) empregados e as organizações de graus de risco 3 e 4 com até 10 (dez) empregados podem elaborar relatório analítico apenas com as informações solicitadas nas alíneas “a” e “b” do subitem 7.6.2.</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>em segurança e saúde no trabalho. (grifo nosso)</p> <p>7.3.1.1.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas previstas no item 7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores. (grifo nosso)</p> | |
| <p>7.4.2.1. Para os trabalhadores cujas atividades envolvem os riscos discriminados nos Quadros I e II desta NR, os exames médicos complementares deverão ser executados e interpretados com base nos critérios constantes dos referidos quadros e seus anexos. A periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso)</p> | Sem referência. |
| <p>7.4.2.3. Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados,</p> | 7.5.18. Podem ser realizados outros exames complementares, a critério do médico responsável, desde que relacionados aos riscos |

| | |
|--|---|
| <p>a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso)</p> | <p>ocupacionais classificados no PGR e tecnicamente justificados no PCMSO.</p> |
| <p>7.4.3.2. no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:</p> <p>a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:</p> <p>a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; (grifo nosso)</p> <p>[...]</p> | <p>7.5.8. [...] II -no exame periódico: ser realizado de acordo com os seguintes intervalos:</p> <p>a) para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade a tais riscos:</p> <p>1. a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável;</p> <p>[...]</p> |
| <p>7.4.3.5. No exame médico demissional, será obrigatoriamente realizada em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 135 (cento e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4; - 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR-4. | <p>7.5.11. No exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as organizações graus de risco 1 e 2, e há menos de 90 (noventa) dias, para as organizações graus de risco 3 e 4.</p> |

7.4.3.5.1. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, **poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional** em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, **em decorrência de negociação coletiva**, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. **(grifo nosso)**

7.4.3.5.2. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, **poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional** em até mais 90 (noventa) dias, **em decorrência de negociação coletiva** assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. **(grifo nosso)**

7.4.3.5.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou **em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas condições representarem**

| | |
|---|---|
| potencial de risco grave aos trabalhadores. (grifo nosso) | |
| 3.4.2. O intervalo entre os exames audiométricos poderá ser reduzido a critério do médico coordenador do PCMSO, ou por notificação do médico agente de inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso) | 4.2. O intervalo entre os exames audiométricos pode ser reduzido a critério do médico do trabalho responsável pelo PCMSO. |

Fonte: autoria própria.

A leitura do quadro comparativo permite observar que a nova redação conferirá maior liberdade de atuação ao empregador na elaboração e implementação do PCMSO, minimizando a possibilidade de intervenção do Estado e desregulamentando as possibilidades de participação dos trabalhadores.

Independentemente desta desregulamentação, não se pode olvidar que a saúde dos trabalhadores é matéria de interesse coletivo e estes têm o direito de contribuir para as adequadas condições de controle médico e de saúde ocupacional, mormente porque são diretamente afetados pelas medidas adotadas pelo PCMSO, as quais podem melhorar expressivamente a sua saúde quando eficientes e, ao revés, gerar efeitos nefastos quando ineficientes ou insuficientes.

Por todo o exposto, independentemente da alteração legislativa recente, o sindicato da categoria profissional deve adotar postura vigilante e atuante sobre a questão do PCMSO.

3.2.5. Norma Regulamentadora n. 9

A Norma Regulamentadora n. 9, que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), também obterá alterações expressivas em sua redação, *in casu* por meio

da Portaria SEPRT n. 6.735, de 10 de março de 2020, publicada no Diário Oficial Eletrônico em 12 de março de 2020⁹⁵. Em fato, a mudança decorrerá da substituição do PPRA pelo PGR.

Em relação à negociação coletiva labor-ambiental no desenvolvimento do PPRA, há, na redação atual, 02 (duas) menções na Norma Regulamentadora n. 9 e em seus Anexos, e ambas, assim como ocorreu na Norma Regulamentadora n. 7, serão suprimidas.

A primeira delas é o item 9.1.4, o qual estabelece que os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA podem ser ampliados através de negociação coletiva de trabalho:

9.1.4. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

O PPRA tem a finalidade precípua de identificação, prevenção e eliminação de potenciais riscos ambientais no trabalho⁹⁶ que podem atingir a saúde e a segurança do trabalhador, auxiliando, em conjunto com as demais medidas, a preservação de adequado e seguro ambiente de trabalho. É um planejamento efetuado pela empresa para que o estabelecimento tenha, anualmente, meios de avaliação dos riscos, medidas de controle, metas de ação, prioridades e cronograma.

E o item 9.1.4 assegura a possibilidade de participação dos representantes dos trabalhadores na elaboração desse programa, medida válida e benéfica para o equilíbrio das relações de trabalho, pois permite que os próprios trabalhadores, vítimas dos efeitos ambientais maléficos e, por corolário, interessados na questão, possam contribuir para a garantia de ambiente laboral sadio.

Já o item 9.3.5.1, em sua alínea *c*, prevê que a negociação coletiva de trabalho pode estipular os valores limites de tolerância para avaliação e caracterização dos níveis maléficos à saúde e/ou à integridade do trabalhador cuja análise do risco seja quantitativa:

⁹⁵ O início de vigência foi prorrogado para 03 de janeiro de 2022 pela Portaria SEPRT n.º 8.873, de 23 de julho de 2021.

⁹⁶ Cf. redação atual do item 9.1.5 da Norma Regulamentadora n. 9: “Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.”.

9.3.5.1. Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

[...]

c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH – American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;

[...]

Insta consignar que tais valores de tolerância previstos em negociação coletiva labor-ambiental somente serão observados quando forem mais rigorosos do que aqueles previstos em outras normas jurídicas, evitando, assim, a flexibilização da proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Tal previsão coaduna com a finalidade de proteção no ambiente de trabalho. Com efeito, a impossibilidade de observância de critérios quantitativos mais brandos implica em garantia de que as partes não transacionarão outro direito em troca de permissão para maior exposição do empregado aos riscos ambientais.

E a empresa, quando superados os limites quantitativos vigentes (sem prejuízo do dever de atuação mesmo quando os níveis não forem excedidos⁹⁷), deve adotar as medidas para a sua eliminação ou redução, descrevendo os meios de ação no PPRA e adotando-os com a maior brevidade possível, preventivamente à ocorrência de qualquer dano à saúde ou segurança do trabalhador.

Outra menção à negociação coletiva labor-ambiental na Norma Regulamentadora n. 9 foi feita no item 5.3 do Anexo 2 de tal norma, o qual tratava da “exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de combustíveis”, mas já havia sido revogada pela Portaria SEPRT n. 915, de 30 de julho de 2019. Tal item dispunha sobre a capacitação à distância dos trabalhadores em atividades de risco ocupacional ao benzeno:

⁹⁷ Cf. item 9.3.6.1 vigente da Norma Regulamentadora n. 9, a seguir transcrito: “9.3.6.1. Para os fins desta NR, considera-se nível de ação o valor acima do qual devem ser iniciadas ações preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. As ações devem incluir o monitoramento periódico da exposição, a informação aos trabalhadores e o controle médico.”.

5.3. A capacitação referida no item 5.1 poderá ser realizada na modalidade de ensino a distância, desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva. (Revogado pela Portaria SEPRT n. 915, de 30 de julho de 2019)

A revogação ocorreu em decorrência da inclusão do Anexo II à Norma Regulamentadora n. 1 através da Portaria SEPRT n. 915, de 30 de julho de 2019, que passou a dispor sobre as “diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial”, isto é, prescreveu formas gerais para as capacitações previstas em todas as Normas Regulamentadoras.

Independentemente de todo o exposto, a Portaria SEPRT n. 6.735, de 10 de março de 2020, substituirá a necessidade de elaboração do PPRA para que a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como a definição das estratégias de combate a tais riscos, passem a ser feitas pelo PGR.

Assim como ocorre com o PCMSO, mesmo que não haja previsão explícita, a negociação coletiva de trabalho pode ampliar os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais a serem observadas na elaboração do PGR (o qual incluirá as matérias que eram tratadas no PPRA) e estabelecer limites de tolerância para agentes quantitativos, sem prejuízo de outras medidas, especialmente porque se tratam de normas mais vantajosas aos trabalhadores e porque o PGR é instrumento que tutela a saúde e integridade destes, o que atribui interesse de participação ao sindicato da categoria profissional.

A fim de elucidação, elaboramos o quadro comparativo a seguir para apurar se, na nova redação, haverá algum item correspondente aos itens retrotranscritos da redação atual. Veja-se:

Quadro 3 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 9 relativas à negociação coletiva labor-ambiental

| <p>Redação atual (última atualização: Portarias SEPRT n.º 1.358 e 1.359, ambas de 09/12/2019)</p> | <p>Redação dada pela Portaria SEPRT n. 6.735, de 10/03/2020</p> |
|--|--|
| <p>9.1.4. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem</p> | <p>Sem referência.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho. (grifo nosso)</p> | |
| <p>9.3.5.1. Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:</p> <p>[...]</p> <p>c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos; (grifo nosso)</p> <p>[...]</p> | <p>9.5.2. Devem ser adotadas as medidas necessárias para a eliminação ou o controle das exposições ocupacionais relacionados aos agentes físicos, químicos e biológicos, de acordo com os critérios estabelecidos nos Anexos desta NR, em conformidade com o PGR.</p> |

Fonte: autoria própria.

Nesse sentido, verifica-se que a nova redação determina que o PGR deverá observar somente o quanto disposto na Norma Regulamentadora n. 9 para realizar a avaliação dos riscos ambientais, deliberadamente excluindo a previsão de que negociação coletiva de trabalho pode ampliar os parâmetros e as diretrizes a serem respeitadas pela empresa, o que, reitera-se, conquanto tenha ocorrido a supressão no texto, não suprime a possibilidade real da organização sindical da categoria profissional celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho que verse sobre a matéria.

3.2.6. Norma Regulamentadora n. 13

A Norma Regulamentadora n. 13, nos termos do item 13.1.1:

[...] estabelece requisitos mínimos para gestão da integridade estrutural de caldeiras a vapor, vasos de pressão, suas tubulações de interligação e tanques metálicos de armazenamento nos aspectos relacionados à instalação, inspeção, operação e manutenção, visando à segurança e à saúde dos trabalhadores.

E na parte que trata sobre a instalação de caldeiras a vapor, tal norma prevê que a responsabilidade do projeto é do Profissional Habilitado (PH), devendo este, conforme item 13.4.2.1, “...obedecer aos aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, convenções e disposições legais aplicáveis”.

Ademais, ao tratar da instalação de vasos de pressão, prevê, no item 13.5.2.4, que “A instalação de vasos de pressão deve obedecer aos aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, convenções e disposições legais aplicáveis.”.

Conquanto não haja previsão clara se a palavra “convenções” se refere à negociação coletiva de trabalho, o contexto da norma permite inferir que há possibilidade de celebração desta para, mediante critérios técnicos, desenvolver e fixar parâmetros a serem observados pelo PH na instalação de caldeiras a vapor e vasos de pressão.

3.2.7. Anexo 13-A da Norma Regulamentadora n. 15

No tocante à exposição do trabalhador à insalubridade e a previsão da matéria através de negociação coletiva de trabalho, é relevante, em caráter introito, tecer breves comentários sobre os dispositivos da CLT que foram incluídos pela Lei n. 13.467/2017 relativos ao assunto.

O artigo 611-A, inciso XII, da CLT, prevê que a negociação coletiva de trabalho tem prevalência sobre a lei quando tratar sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Já o artigo 611-B, inciso XVIII, da CLT, prevê que constitui objeto ilícito de convenções ou acordos coletivos de trabalho a supressão ou redução do adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Todavia, tais dispositivos, em essência, não se destinam a alterar questões ambientais, mas, basicamente, em definir condições financeiras ao alterar o percentual de pagamento do adicional de insalubridade. Isto é, as previsões legais retromencionadas se restringem a uma análise financeira da questão, voltada ao adicional remuneratório e não às condições do ambiente laboral.

Por esta razão, conclui-se que o aumento da flexibilização da legislação heterônoma por intermédio da negociação coletiva de trabalho, trazida pela Lei n. 13.467/2017, não incluiu a negociação coletiva sobre questões de insalubridade.

A Norma Regulamentadora n. 15, texto legal que traz critérios técnicos sobre as atividades e operações insalubres, não contém muitas previsões sobre o tema, eis que a única menção é o item 5.4 do Anexo 13-A.

O Anexo 13-A trata da prevenção à exposição ocupacional ao benzeno e proíbe a sua utilização, exceto em algumas atividades previstas no item 3⁹⁸. Já para as empresas que não se subsomem às hipóteses elencadas neste item, o item 3.2 obriga que comprovem a inviabilidade técnica ou econômica de substituição por outra matéria quando da elaboração do Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB)⁹⁹.

O PPEOB é documento elaborado pela empresa no qual se estabelecem os princípios e diretrizes da prevenção à exposição dos trabalhadores ao benzeno, bem como o compromisso de zelar pela observância destes por parte da diretoria¹⁰⁰. E para a elaboração do PPEOB, além da observância do quanto disposto no PPRA (que, em breve, será substituído pelo PGR), a empresa deve, dentre outros, incluir a descrição do cumprimento de acordos coletivos de trabalho referentes ao benzeno, conforme atesta o item 5.4:

⁹⁸ Cf. item 3 do Anexo 13-A da Norma Regulamentadora n. 15, a seguir transcrito: “3. Fica proibida a utilização do benzeno, a partir de 01 de janeiro de 1997, para qualquer emprego, exceto nas indústrias e laboratórios que:

a) o produzem;
b) o utilizem em processos de síntese química;
c) o empreguem em combustíveis derivados de petróleo;
d) o empreguem em trabalhos de análise ou investigação realizados em laboratório, quando não for possível sua substituição.”

⁹⁹ Cf. item 3.2 do Anexo 13-A da Norma Regulamentadora n. 15, a seguir transcrito: “3.2. As empresas que utilizam benzeno em atividades que não as identificadas nas alíneas do item 3 e que apresentem inviabilidade técnica ou econômica de sua substituição deverão comprová-la quando da elaboração do Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno - PPEOB.”

¹⁰⁰ Cf. item 5.2 do Anexo 13-A da NR 15.

5.4. O conteúdo do PPEOB deve ser aquele estabelecido pela Norma Regulamentadora n.º 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com a redação dada pela Portaria n.º 25, de 29.12.94, acrescido de:

[...]

- descrição do cumprimento das determinações da Portaria e acordos coletivos referentes ao benzeno;

[...]

Não obstante a redação legal mencione “acordos coletivos”, dando azo ao entendimento que a matéria demanda análise individual e concreta da empresa que explore o benzeno, não vemos motivos aparentes para que a convenção coletiva de trabalho também não possa tratar sobre medidas assecuratórias para a proteção da saúde e segurança do trabalhador sobre este agente químico.

3.2.8. Norma Regulamentadora n. 17 e seu Anexo II

A Norma Regulamentadora n. 17 versa sobre a ergonomia no trabalho, apresentando parâmetros mínimos de adaptações das condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores para garantir conforto, segurança e desempenho eficiente¹⁰¹ destes no trabalho.

No capítulo que versa sobre a organização do trabalho, a qual, conforme item 17.6.1, “deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”, o item 17.6.4 dispõe que:

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

- a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;
- c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto

¹⁰¹ Cf. item 17.1 da Norma Regulamentadora n. 17.

no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

Isto é, nas atividades de processamento eletrônico de dados, o item 17.6.4 prevê uma série de regras obrigatórias, salvo se convenções ou acordos coletivos de trabalho dispuserem de modo diverso.

As regras previstas no aludido item visam, em geral, evitar que o empregador exija que o trabalhador faça esforços excessivos e repetitivos com as mãos, assegurando intervalos para recomposição e descanso, e impedindo que a atividade, dado o seu potencial maléfico à higidez física e/ou psíquica, seja exercida por horas excessivas.

É certo que, para estabelecer melhores condições, a negociação coletiva de trabalho é admitida. A questão que se coloca controversa é se, por intermédio desta, os parâmetros mínimos legais previstos no item 17.6.4 podem ser suprimidos ou minorados.

Malgrado não exista uma única resposta a tal questionamento, parece-nos que se trata de um direito fundamental de tutela à garantia da saúde e segurança no trabalho, isto é, que visa a melhoria da condição social do trabalhador enquanto elemento integrante da cadeia produtiva, razão pela qual a redução ou supressão de tal direito se mostra inadequada, ainda que fruto de transações (concessões recíprocas), pois os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme atesta o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Cabe registrar, outrossim, que tal item será suprimido após o início de vigência da Portaria MTP n. 423, de 07 de outubro de 2021, cuja data, conforme seu artigo 4º, será 03 de janeiro de 2022.

Em prosseguimento, o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 17 trata especificamente dos trabalhadores em teleatendimento/telemarketing, prevendo a possibilidade

de celebração da negociação coletiva de trabalho para tratar das condições e escalas de revezamento para os trabalhos em finais de semana e feriados, nos termos do item 5.1.2¹⁰²:

5.1.2. As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com os Artigos 67, parágrafo único, e 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas.

Ademais, o mesmo Anexo também prevê a negociação coletiva de trabalho como instrumento para incluir a participação dos representantes dos trabalhadores na elaboração do conteúdo técnico, execução e avaliação dos resultados em cursos de capacitação¹⁰³:

6.3. A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

[...]

f) representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Portanto, os sindicatos da categoria profissional de teleatendimento/telemarketing podem ajustar, em convenções ou acordos coletivos, a sua participação nos meios de capacitação dos empregados nas empresas, proporcionando e fiscalizando para que estes procedimentos sejam mais adequados em relação à instrução dos trabalhadores sobre as questões de ergonomia.

Insta ressaltar que tal dispositivo, a nosso ver, se revela benéfico para a promoção da saúde dos trabalhadores, porquanto a classe de trabalhadores, conhecedora da prática, tem condições de auxiliar e contribuir para a ergonomia aplicada no ambiente de trabalho.

Destaque-se, nesse sentido, que tal medida deve ser permitida a todos os trabalhadores e a todos os cursos de capacitação, eis que a participação obreira é importante para a saúde e segurança no trabalho.

¹⁰² Após o início de vigência da Portaria MTP n. 423/2021 (03 de janeiro de 2022), tal conteúdo estará descrito no item 6.1.2.

¹⁰³ Após o início de vigência da Portaria MTP n. 423/2021 (03 de janeiro de 2022), tal conteúdo estará descrito no item 7.3, alínea f.

3.2.9. Norma Regulamentadora n. 18

A Norma Regulamentadora n. 18 versa sobre a saúde e segurança no trabalho na indústria de construção. Em seu item 18.1.4, dispõe que os empregadores desta atividade econômica, além das regras previstas em legislação heterônoma estatal, também estão obrigados ao cumprimento das cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho:

18.1.4. A observância do estabelecido nesta NR não desobriga os empregadores do cumprimento das disposições relativas às condições e meio ambiente de trabalho, determinadas na legislação federal, estadual e/ou municipal, e em outras estabelecidas em negociações coletivas de trabalho.

Todavia, a aludida Norma Regulamentadora passará a ter novo texto a partir do início de vigência da Portaria SEPRT n. 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, cuja data, segundo a Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021, será 03 de janeiro de 2022.

E, na nova redação, será suprimido o item 18.14, passando a não haver mais a previsão expressa de obrigatoriedade de observância à negociação coletiva de trabalho pelos empregadores.

Conforme já tratamos em outros tópicos, modificações como essa, embora reduzam o texto legal, não subtraem a possibilidade de negociação coletiva labor-ambiental, de observância obrigatória pelas partes enquanto vigente, visto que as partes poderão sempre estabelecer condições mais benéficas aos trabalhadores do que os limites legais.

3.2.10. Anexo I da Norma Regulamentadora n. 19

E a Norma Regulamentadora n. 19, cujo tema é “explosivos”, traz, em seu Anexo I, o item 3, o qual, tratando sobre a saúde e segurança na indústria e comércio de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos, prevê o cumprimento de cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho pelas partes envolvidas¹⁰⁴:

¹⁰⁴ Foi editada, recentemente, a Portaria MTP n. 424, de 07 de outubro de 2021, a qual deu novo texto à Norma Regulamentadora n. 19, mas manteve a previsão trazida no atual item 3, que passará a ser encontrada no item 3.2.

3. A observância deste anexo não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais e regulamentares com relação à matéria, inclusive as oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Com efeito, o sindicato da categoria profissional pode celebrar com o sindicato da categoria econômica ou diretamente com o empregador algumas condições de trabalho, as quais serão estabelecidas a critério e criatividade das partes e não poderão violar o direito fundamental da garantia de saúde, higiene e segurança no trabalho, isto é, não poderão estabelecer condições menos benéficas ao trabalhador nesta área, ainda que fruto de transação (concessões recíprocas), pois os trabalhadores têm direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme atesta o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

3.2.11. Norma Regulamentadora n. 20

Em relação à saúde e segurança no trabalho com inflamáveis e combustíveis, disciplinada pela Norma Regulamentadora n. 20, o item 20.5.1 estabelece que os projetos de instalação devem observar as regras de saúde e segurança previstas nessa Norma Regulamentadora, em normas técnicas nacionais e, na ausência destas, em normas internacionais, convenções e acordos coletivos de trabalho e outras regulamentações existentes que estiverem em vigor. Veja-se a redação:

20.5.1. As instalações para extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis devem ser projetadas considerando os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade física dos trabalhadores previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais, convenções e acordos coletivos, bem como nas demais regulamentações pertinentes em vigor.

A interpretação literal permite concluir que a aplicação das convenções e acordos coletivos de trabalho, dentre outras, ocorre em caráter subsidiário e/ou supletivo. A razão pela qual o legislador optou por este entendimento é inconclusiva, contudo, parece-nos que, diante da alta complexidade técnica da matéria, buscou exaltar a obrigatoriedade de observância das

regras previstas na Norma Regulamentadora n. 20 ou em normas técnicas nacionais a fim de assegurar uma padronização em relação aos projetos de instalação para extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

3.2.12. Norma Regulamentadora n. 22

Em relação à negociação coletiva de trabalho relativa à saúde, higiene e segurança no trabalho na atividade de mineração, o item 22.3.7.1.2 dispõe que o PGR deve considerar os níveis de ação a partir do qual medidas preventivas deverão ser adotadas, a fim de não atingir os limites de exposição ocupacional previstos na Norma Regulamentadora n. 15 ou, dentre outros, em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos:

22.3.7.1.2. O Programa de Gerenciamento de Riscos deve considerar os níveis de ação acima dos quais devem ser desenvolvidas ações preventivas, de forma a minimizar a probabilidade de ultrapassagem dos limites de exposição ocupacional, implementando-se medidas para o monitoramento periódico da exposição, informação dos trabalhadores e o controle médico, considerando as seguintes definições:

a) limites de exposição ocupacional são os valores de limites de tolerância previstos na Norma Regulamentadora n.º 15 ou, na ausência destes, valores limites de exposição ocupacional adotados pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists – ACGIH ou valores que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva, desde que mais rigorosos que os acima mencionados;

[...]

Constata-se, portanto, que a negociação coletiva de trabalho é adotada para estabelecer critérios mais rigorosos de limites de exposição ocupacional, o que, por corolário, diminui as chances de algum dano ao empregado.

3.2.13. Norma Regulamentadora n. 28

Relativamente à fiscalização de cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, bem como penalidades que podem

ser impostas por descumprimento, as convenções e acordos coletivos de trabalho podem ampliar o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias para correção de irregularidades notificadas pelo agente da inspeção do trabalho, desde que a autoridade regional competente esteja presente na negociação, conforme preveem os itens 28.1.4 e 28.1.4.3:

28.1.4. O agente da inspeção do trabalho, com base em critérios técnicos, poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas.

28.1.4.3. A concessão de prazos superiores a 120 (cento e vinte) dias fica condicionada à prévia negociação entre o notificado e o sindicato representante da categoria dos empregados, com a presença da autoridade regional competente.

Assim, a menção à negociação coletiva de trabalho foi utilizada mais como um intuito de flexibilizar a obrigação do empregador do que garantir as melhorias das condições de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho.

No entanto, por outra abordagem, a medida se mostra interessante pelo fato de que, por uma conclusão lógica, a negociação para a tentativa de ampliação de prazo ocorrerá por iniciativa do empregador, e para conseguir a autorização do sindicato da categoria profissional envolvida e da autoridade regional competente para a questão, provavelmente terá que demonstrar, ainda que minimamente, se está desenvolvendo as medidas de correção das irregularidades, quais medidas e quantos dias necessitará para concluí-las, o que permitirá atingir, desta forma, o fim maior, qual seja, a eliminação ou redução dos riscos ocupacionais.

3.2.14. Norma Regulamentadora n. 30 e seu Anexo II

A Norma Regulamentadora n. 30 trata sobre saúde e segurança no trabalho aquaviário. Nela, há previsão expressa de que as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho devem ser obrigatoriamente observadas pelas empresas que exercem a atividade aquaviária, nos termos do item 30.2.2¹⁰⁵:

¹⁰⁵ Mesmo após o início de vigência da Portaria MTP n. 425, de 07 de outubro de 2021, programado para 03 de janeiro de 2022, conforme dispõe seu artigo 6º, tal previsão será mantida no item 30.2.2, com pequena alteração

30.2.2. A observância desta Norma Regulamentadora não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria e ainda daquelas oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho.

Desta forma, além da normatização estatal para regular a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores aquaviários, as partes podem celebrar negociação coletiva de trabalho que verse sobre a matéria.

Surge o questionamento se as cláusulas normativas podem somente complementar ou suplementar as normas heterônomas e auxiliar na redução da exposição aos potenciais riscos ocupacionais ou se podem prever normas que sejam prejudiciais a este propósito.

A resposta a tal questionamento é, em parte, inequívoca na legislação federal. O artigo 611-B, inciso XVII, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, expressamente dispõe que é ilícita a supressão ou redução de direitos previstos em normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, quando há previsão legal, a negociação coletiva de trabalho labor-ambiental não pode estabelecer normas prejudiciais aos trabalhadores.

No tocante à possibilidade de criação de normas coletivas labor-ambientais não benéficas aos trabalhadores quando não houver tratamento legal expresso sobre o assunto, conquanto não haja uma resposta única, mormente porque demanda avaliação da cláusula oriunda da criatividade das partes negociantes, deve-se entender, em regra, que a matéria da proteção ao trabalho, em sua globalidade, não pode ser violada.

Nesse sentido, como uma cláusula prejudicial à saúde, higiene e segurança no trabalho aquaviário afetaria, ainda que indiretamente, o sistema de proteção construído pela legislação heterônoma, também deverá ser considerada cláusula ilegal.

Prosseguindo com as menções à negociação coletiva de trabalho, o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30, que versa sobre plataformas e instalações de uso, teve vigência até 21 de dezembro de 2019, conforme artigos 4º e 5º da Portaria MTE n. 1.186¹⁰⁶, de 20 de dezembro

de redação: “30.2.2 A observância desta Norma Regulamentadora não desobriga a organização do cumprimento das demais Normas Regulamentadoras gerais e especiais, de outras disposições legais com relação à matéria e, ainda, daquelas oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho.”.

¹⁰⁶ A seguir transcritos: “Art. 4º A NR-37 entrará em vigor no prazo de 1 (um) ano a partir da data de publicação desta Portaria, excetuando-se os seguintes subitens que observarão os prazos abaixo consignados:

[...]

de 2018, a qual aprovou a Norma Regulamentadora n. 37 para tratar sobre saúde e segurança em plataformas de petróleo.

Tal Anexo trazia 02 (duas) previsões sobre negociação coletiva de trabalho, quais sejam, os itens 6.1 e 8.1.3, os quais, para fins comparativos sobre a atuação do legislador, trataremos no tópico que analisa a Norma Regulamentadora n. 37.

3.2.15. Norma Regulamentadora n. 31

A Norma Regulamentadora n. 31, ao disciplinar sobre a saúde e segurança no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, traz duas menções sobre a negociação coletiva labor-ambiental.

O item 31.3.7, em suas alíneas *b* e *e*, estipula a possibilidade de alteração da periodicidade de exames médicos periódicos e demissionais através de convenções ou acordos coletivos de trabalho, observado o critério médico:

31.5.1.3.1. O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:

[...]

b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico;

[...]

e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O item acima está presente na nova redação da Norma Regulamentadora n. 31, recentemente dada pela Portaria SEPRT n. 22.677, de 22 de outubro de 2020, a qual teve início de vigência 01 (um) ano após a sua data de publicação, isto é, em 27 de outubro de 2021¹⁰⁷.

Art. 5º Na data do início da vigência da NR-37, revogue-se a Portaria SIT n.º 183, de 11 de maio de 2010, que aprovou o Anexo II da Norma Regulamentadora 30 - NR-30.”.

¹⁰⁷ Substituiu o item 31.5.1.3.1 da redação anterior, não trazendo, em relação à negociação coletiva labor-ambiental,

Insta consignar que outros itens da norma em estudo também mencionavam a negociação coletiva labor-ambiental, mas foram suprimidos para, intencionalmente, desincentivar a utilização de convenção ou acordo coletivo de trabalho, eis que a alteração foi específica para suprimir o uso de convenção e/ou acordo coletivo de trabalho, conforme veremos a seguir.

O item 31.6.4.1, no capítulo que tratava sobre o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR), trazia previsão que permitia às partes estipularem a inclusão de outros profissionais no SESTR, além daqueles predeterminados na norma (Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar ou Técnico de Enfermagem do Trabalho)¹⁰⁸:

31.6.4.1. A inclusão de outros profissionais especializados será estabelecida de acordo com as recomendações do SESTR ou estabelecida em acordo ou convenção coletiva.

Outra menção à negociação coletiva estava no item 31.6.9.1, o qual aduzia que o SESTR poderia ser instituído de forma coletiva através de convenções ou acordos coletivos de trabalho, desde que se enquadrasse em determinadas hipóteses. Vejamos:

31.6.9.1. Os empregadores rurais ou equiparados, que sejam obrigados a constituir SESTR Próprio ou Externo, poderão optar pelo SESTR Coletivo, desde que estabelecido em acordos ou convenções coletivos de trabalho e se configure uma das seguintes situações:

- a) vários empregadores rurais ou equiparados instalados em um mesmo estabelecimento;
- b) empregadores rurais ou equiparados, que possuam estabelecimentos que distem entre si menos de cem quilômetros;
- c) vários estabelecimentos sob controle acionário de um mesmo grupo econômico, que distem entre si menos de cem quilômetros;
- d) consórcio de empregadores e cooperativas de produção.

¹⁰⁸ Observe-se que não era possível a alteração ou substituição de um profissional pelo outro, nem mesmo a exclusão, através de negociação coletiva de trabalho, mas somente a inclusão de novos profissionais. Com efeito, as partes poderiam observar a necessidade de atuação de algum profissional específico, principalmente em estabelecimentos com resultados negativos de saúde e segurança no trabalho, o que justificaria a adoção de tal medida.

Já o item 31.6.10 previa que as empresas que exercem atividades agrícolas e industriais no mesmo espaço físico, com número de empregados em cada atividade que resulta na obrigatoriedade de constituir os serviços especializados de saúde e de segurança do trabalho em ambas, poderiam, mediante previsão em convenções ou acordos coletivos de trabalho, constituir um único sistema especializado de serviços, cujo dimensionamento seria feito considerando o somatório do número de empregados:

31.6.10. As empresas que mantiverem atividades agrícolas e industriais, interligadas no mesmo espaço físico e obrigados a constituir SESTR e serviço equivalente previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, poderão constituir apenas um desses Serviços, considerando o somatório do número de empregados, desde que estabelecido em convenção ou acordo coletivo.

Por fim, a última previsão de negociação coletiva labor-ambiental constante na Norma Regulamentadora n. 31 era o item 31.23.3.3, o qual estabelecia que, na área de vivência¹⁰⁹, as instalações sanitárias deveriam disponibilizar água para banho em conformidade com os usos e costumes da região ou em decorrência de convenções ou acordos coletivos de trabalho:

31.23.3.3. A água para banho deve ser disponibilizada em conformidade com os usos e costumes da região ou na forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo.

A finalidade de tal dispositivo é contribuir para as condições adequadas de asseio e higiene dos trabalhadores, sendo, portanto, uma medida benéfica a estes. Insta consignar que, quando houver exposição ou manuseio de substâncias tóxicas e quando houver trabalhadores alojados, há obrigatoriedade de instalação de 01 (um) chuveiro para cada grupo de dez

¹⁰⁹ Sobre a área de vivência, a matéria era tratada no item 31.23.1 da Norma Regulamentadora n. 31, a seguir transcrito: “31.23.1. O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de:

a) instalações sanitárias;
b) locais para refeição;
c) alojamentos, quando houver permanência de trabalhadores no estabelecimento nos períodos entre as jornadas de trabalho;
d) local adequado para preparo de alimentos;
e) lavanderias;”.

Atualmente, tal previsão encontra-se no item 31.17.1 da Norma Regulamentadora n. 31.

trabalhadores ou fração¹¹⁰, bem como é assegurado o direito à água limpa e devidamente tratada¹¹¹.

Todavia, conforme dito alhures, tais previsões não foram mantidas na nova redação da Norma Regulamentadora n. 31, atualizada pela Portaria SEPRT n. 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Comparando-se os textos, elaboramos o quadro a seguir, a fim de facilitar a análise da redação anterior e da redação vigente:

Quadro 4 – Alterações na Norma Regulamentadora n. 31 relativas à negociação coletiva labor-ambiental

| Redação anterior (última atualização: Portaria MTb n.º 1.086, de 18/12/2018) | Redação atual (dada pela Portaria SEPRT n. 22.677, de 22/10/2020) |
|--|---|
| <p>31.5.1.3.1 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos prazos e periodicidade previstos nas alíneas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>b) exame médico periódico, que deve ser realizado anualmente, <u>salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho</u>, resguardado o critério médico;</p> <p>[...]</p> <p>e) exame médico demissional, que deve ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias, <u>salvo o disposto em acordo ou</u></p> | <p>31.3.7 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:</p> <p>[...]</p> <p>b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente <u>ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho</u> ou a critério médico;</p> <p>[...]</p> <p>e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, <u>salvo o</u></p> |

¹¹⁰ Cf. item 31.17.3.1, alínea *d*, da Norma Regulamentadora n. 31.

¹¹¹ Cf. item 31.17.3.3, alíneas *d* e *e*, da Norma Regulamentadora n. 31.

| | |
|---|---|
| <p><u>convenção coletiva de trabalho,</u> resguardado o critério médico. <u>(grifo nosso)</u></p> | <p><u>disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)</u></p> |
| <p>31.6.4.1 A inclusão de outros profissionais especializados será estabelecida de acordo com as recomendações do SESTR <u>ou estabelecida em acordo ou convenção coletiva. (grifo nosso)</u></p> | <p>31.4.12.1 A inclusão de outros profissionais especializados deve ser estabelecida de acordo com as recomendações do SESTR e PGRTR.</p> |
| <p>31.6.9.1 Os empregadores rurais ou equiparados, que sejam obrigados a constituir SESTR Próprio ou Externo, poderão optar pelo SESTR Coletivo, <u>desde que estabelecido em acordos ou convenções coletivos de trabalho</u> e se configure uma das seguintes situações:</p> <p>a) vários empregadores rurais ou equiparados instalados em um mesmo estabelecimento;</p> <p>b) empregadores rurais ou equiparados, que possuam estabelecimentos que distem entre si menos de cem quilômetros;</p> <p>c) vários estabelecimentos sob controle acionário de um mesmo grupo econômico, que distem entre si menos de cem quilômetros;</p> <p>d) consórcio de empregadores e cooperativas de produção. <u>(grifo nosso)</u></p> | <p>31.4.5 Os empregadores rurais ou equiparados que sejam obrigados a constituir SESTR individual podem optar pelo SESTR coletivo, quando se configure uma das seguintes situações:</p> <p>a) vários empregadores rurais ou equiparados instalados em um mesmo estabelecimento;</p> <p>b) empregadores rurais ou equiparados cujos estabelecimentos distem entre si até 200 Km (duzentos quilômetros) por vias de acesso, contados a partir da sede de cada propriedade rural;</p> <p>c) vários estabelecimentos sob controle acionário de um mesmo grupo econômico que distem entre si até 200 km (duzentos quilômetros) por vias de acesso, contados a partir da sede de cada propriedade rural; ou</p> <p>d) consórcio de empregadores e cooperativas de produção.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>31.6.10 As empresas que mantiverem atividades agrícolas e industriais, interligadas no mesmo espaço físico e obrigados a constituir SESTR e serviço equivalente previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, poderão constituir apenas um desses Serviços, considerando o somatório do número de empregados, <u>desde que estabelecido em convenção ou acordo coletivo. (grifo nosso)</u></p> | <p>31.4.11 As empresas obrigadas a constituir SESTR e SESMT, previsto na NR-04, podem constituir apenas um destes serviços, considerando o somatório de empregados de ambas as atividades.</p> |
| <p>31.23.3.3 A água para banho deve ser disponibilizada em conformidade com os usos e costumes da região <u>ou na forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo. (grifo nosso)</u></p> | <p>31.17.3.5 A água para banho deve ser disponibilizada com temperatura em conformidade com os usos e costumes da região.</p> |

Fonte: autoria própria.

A análise do quadro acima não deixa dúvidas sobre a intenção do legislador em reduzir as hipóteses expressas de negociação coletiva labor-ambiental, suprimindo os termos “convenção” e “acordo coletivo” do novo texto para o propósito de flexibilizar a regra heterônoma, mantendo-os somente em duas vezes (item 31.3.7, alíneas *b* e *e*).

Consoante já reiteradamente exposto, essas alterações legislativas supressivas não impedem o diálogo social entre os empregadores e os sindicatos das categorias profissionais. Por mais que evidenciem um desprestígio à negociação coletiva labor-ambiental por parte do Poder Executivo, a liberdade de atuação das partes para melhorar as questões ambientais e a saúde, higiene e segurança no trabalho sempre será estimulada pelo Estado Democrático de Direito brasileiro, o qual a insere como garantia constitucional.

3.2.16. Norma Regulamentadora n. 32

No tocante à saúde e segurança no trabalho em serviços de saúde, o item 32.11.1 previa que as empresas deveriam cumprir as disposições da Norma Regulamentadora n. 32 e outras previstas em leis ou regulamentos, bem como em convenções e acordos coletivos de trabalho:

32.11.1. A observância das disposições regulamentares constantes dessa Norma Regulamentadora - NR, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos ou regulamentos sanitários dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, e outras oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho, ou constantes nas demais NR e legislação federal pertinente à matéria.

Todavia, tal dispositivo foi revogado pela Portaria SEPRT n. 915, de 30 de julho de 2019, sem justificativa aparente para a adoção de tal medida pelo legislador. Sem prejuízo de tal fato, conforme consignamos quando analisamos outras Normas Regulamentadoras, esta revogação não tem o condão de impedir a negociação coletiva labor-ambiental para promoção da saúde e da segurança dos trabalhadores da área da saúde.

3.2.17. Norma Regulamentadora n. 37

A última Norma Regulamentadora que menciona sobre negociação coletiva labor-ambiental é a Norma Regulamentadora n. 37, a qual trata da saúde e segurança no trabalho a bordo de plataformas de petróleo.

Dispõe, em seu texto, que as empresas devem observar as convenções e acordos coletivos de trabalho, além das normas legais heterônomas e dos contratos de trabalho, conforme item 37.1.2:

37.1.2. A observância desta NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria de segurança e saúde no trabalho e ainda daquelas oriundas de contratos de trabalho, acordos de trabalho e convenções coletivas de trabalho, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Ademais, no capítulo da aludida norma que versa sobre o PPRA (a ser substituído pelo PGR), o item 37.11.2 estabelece que, na elaboração do PPRA, as empresas devem considerar as metodologias para avaliação de riscos ambientais previstas na legislação brasileira e, em caso de omissão, aquelas previstas internacionalmente ou estabelecidas em convenções e acordos coletivos de trabalho, desde que apresentem critérios técnicos-legais mais rigorosos:

37.11.2. Na elaboração do PPRA, as empresas devem considerar também:

a) as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que mais rigorosas do que os critérios técnico-legais estabelecidos;

[...]

Nesse sentido, as cláusulas de negociação coletiva de trabalho que prevejam matérias de saúde e segurança de trabalhadores em plataformas de petróleo serão aplicadas quando houver omissão legal no direito interno e, também, ainda que haja previsão legal, quando as cláusulas normativas forem mais benéficas para a promoção da saúde e segurança no trabalho¹¹². Trata-se, portanto, de possibilidade de aplicação subsidiária e/ou supletiva da negociação coletiva labor-ambiental.

Conforme vimos na seção 3.2.14, o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 tratava sobre plataformas e instalações de uso, e mencionava em dois dispositivos sobre negociação coletiva de trabalho, quais sejam, os itens 6.1 e 8.1.3.

O seu item 6.1 tratava do dimensionamento da CIPA em empresas responsáveis pela operação de instalação e as empresas prestadoras de serviço a bordo de plataformas, aduzindo que deveriam ser observadas, complementarmente e naquilo que coubesse, as convenções e acordos coletivos de trabalho:

6.1. As empresas responsáveis pela operação de instalação e as empresas prestadoras de serviço a bordo de plataformas devem dimensionar sua(s) CIPA(s) obedecendo às regras específicas estabelecidas neste Anexo e, complementarmente, naquilo que couber, ao disposto na Norma

¹¹² Deve ser observado, também, se há metodologia consagrada internacionalmente que é mais vantajosa à avaliação dos riscos ambientais.

Regulamentadora n.º 5 (NR-5) e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Na Norma Regulamentadora n. 37, tal dispositivo passou a conter redação diversa, suprimindo a menção às convenções e acordos coletivos de trabalho. Veja-se o quadro comparativo que elaboramos:

Quadro 5 – Primeira comparação entre o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 e a Norma Regulamentadora n. 37

| Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 | Norma Regulamentadora n. 37 |
|---|--|
| <p>6.1. As empresas responsáveis pela operação de instalação e as empresas prestadoras de serviço a bordo de plataformas devem dimensionar sua(s) CIPA(s) obedecendo às regras específicas estabelecidas neste Anexo e, complementarmente, <u>naquilo que couber,</u> ao disposto na Norma Regulamentadora n.º 5 (NR-5) <u>e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho. (grifo nosso)</u></p> | <p>37.10.1. A operadora da instalação e as empresas prestadoras de serviços permanentes a bordo devem dimensionar suas CIPLAT, por plataforma, obedecendo, em ordem de prioridade, às regras estabelecidas nesta NR e às descritas na NR-05.</p> |

Fonte: autoria própria.

Observando-se o quadro acima, constata-se deliberada supressão legislativa quanto à observância de convenções e/ou acordos coletivos de trabalho no dimensionamento da CIPLAT (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas).

Tratamos do assunto repetidamente em outras seções, porém cumpre reiterar, de forma sucinta, que tal supressão não veda a possibilidade de celebração de negociação coletiva de trabalho que trata sobre dimensionamento da CIPLAT mais benéfico aos trabalhadores, visto que, dada a importância desta comissão, se trata de medida que tutela a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Em relação ao item 8.1.3 do Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30, dispunha este que, na elaboração do PPRA, deveriam ser observadas as metodologias para avaliação dos riscos ambientais previstas em leis brasileiras e, quando inexistentes, poderiam ser adotadas outras metodologias consagradas internacionalmente ou estabelecidas em convenções e acordos coletivos de trabalho:

8.1.3. Na elaboração do PPRA devem ser consideradas:

I. as disposições da NR-5 quanto à participação dos trabalhadores; e

II. as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva.

Em termos comparativos com a Norma Regulamentadora n. 37, verifica-se que o item 8.1.3 do Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 possui redação similar, mas com uma diferença significativa, a qual é relevante tecermos algumas considerações após observamos o quadro abaixo, por nós elaborado:

Quadro 6 – Segunda comparação entre o Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 e a Norma Regulamentadora n. 37

| Anexo II da Norma Regulamentadora n. 30 | Norma Regulamentadora n. 37 |
|--|---|
| <p>8.1.3. Na elaboração do PPRA devem ser consideradas:</p> <p>[...]</p> <p>II. as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva.</p> | <p>37.11.2. Na elaboração do PPRA, as empresas devem considerar também:</p> <p>a) as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, <u>desde que mais rigorosas do que os critérios técnico-legais estabelecidos;</u></p> |

| | |
|--|-----------------------------------|
| | [...] <u>(grifo nosso)</u> |
|--|-----------------------------------|

Fonte: autoria própria.

Embora já tenhamos tratado sobre o item 37.11.2 na presente seção, um comentário adicional é oportuno. Ao acrescentar o trecho “desde que mais rigorosas do que os critérios técnico-legais estabelecidos”, a redação ficou um pouco confusa, pois, ao mesmo tempo que aduz que deve ser aplicada a negociação coletiva de trabalho em caso de ausência de metodologia para avaliação de riscos ambientais na legislação brasileira, impôs a condição de que a negociação coletiva de trabalho deve ser mais rigorosa. Com efeito, se não houver qualquer critério técnico-legal na legislação brasileira, torna-se inviável comparar se aquele estabelecido na convenção ou acordo coletivo de trabalho é mais rigoroso ou não.

Nesse sentido, conforme apresentamos no início da seção, a interpretação que entendemos mais adequada ao dispositivo vigente é a de que os critérios mais rigorosos de avaliação devem ser observados, independentemente se houver omissão ou não na legislação brasileira, de forma que se conclui que tal norma visa a melhoria na avaliação dos riscos ambientais e, por conseguinte, melhoria na proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho.

3.3. Observações globais às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência

Visando complementar a identificação e análise individual de cada dispositivo normativo, é relevante tecermos algumas considerações globais sobre as previsões das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, as quais foram adquiridas como resultado das informações colhidas anteriormente.

3.3.1. Análise geral sobre os dispositivos das Normas Regulamentadoras

A primeira delas é que, conquanto as Normas Regulamentadoras tenham caráter técnico, o legislador heterônomo optou por estabelecer expressamente hipóteses de utilização da negociação coletiva labor-ambiental, o que permite a conclusão de que, ainda que as

condições de saúde, higiene e segurança no trabalho sejam estabelecidas por normas específicas elaboradas com o auxílio de profissionais altamente capacitados na área (profissionais da FUNDACENTRO), a participação da categoria profissional é fundamental para a melhoria das condições de trabalho, de saúde e de segurança dos trabalhadores.

Desta forma, o caráter técnico das Normas Regulamentadoras não mitiga a importância e o poder do diálogo social entre as partes envolvidas na relação de trabalho, sendo que este complementa e/ou suplementa aquele.

A segunda observação relevante se refere à quantidade de vezes que o legislador heterônomo previu a matéria. Somando-se todas as Normas Regulamentadoras, podemos verificar que havia dezenas de itens (44 previsões legais) que mencionavam a negociação coletiva de trabalho¹¹³, mas que, com o decorrer do tempo (a partir de 2019), em especial após a edição de Portarias pela SEPRT desde 2020, o número de itens sobre negociação coletiva labor-ambiental, a partir de 03 de janeiro de 2022¹¹⁴, será de 22 (vinte e duas) previsões vigentes.

Conclui-se, com base em tais dados, que houve esforço legislativo recente do Poder Executivo em reduzir o número de menções expressas à negociação coletiva labor-ambiental nas Normas Regulamentadoras. Tal constatação é corroborada ao se verificar dispositivos em que a única alteração entre a redação anterior e a nova redação consiste na supressão da menção às convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme vimos nas seções anteriores.

Em terceiro, identificados todos os dispositivos normativos que tratam do tema, cabe a indagação se o tratamento legislativo dado à negociação coletiva labor-ambiental se destina majoritariamente à efetiva proteção do trabalhador e/ou do meio ambiente de trabalho adequado e seguro, ou se a previsão do instituto se destina mais a outros fins, isto é, propósitos alheios à proteção da saúde, higiene e segurança do trabalho, *v. g.* redução de custos pelos empregadores.

Não obstante seja difícil avaliar, com precisão, quais os efetivos impactos que cada previsão normativa pode gerar na área da saúde, higiene e segurança no trabalho, pois a criatividade jurídica das partes negociantes na redação da cláusula normativa permite que diversos resultados sejam atingidos, é possível verificar, ainda que parcialmente, indícios do

¹¹³ Esclareça-se que não se trata de utilização, a rigor, do método quantitativo, mas de utilização do número de dispositivos da legislação heterônoma para inferir alguns dados e tentar compreender o direcionamento desta ao tema.

¹¹⁴ Cf. Portaria SEPRT n. 8.873, de 23 de julho de 2021.

direcionamento legislativo efetuado nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência.

Tendo em vista a proximidade de início de vigência das Portarias SEPRT n. 6.730, 6.733, 6.734 e 6.735, analisemos as 22 (vinte e três) previsões remanescentes, dividindo-as entre aquelas em que: *a*) se verifica um direcionamento legal da utilização da negociação coletiva para melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho; *b*) não se verifica tal direcionamento; e *c*) apenas mencionam a observância de convenções ou acordos coletivos de trabalho¹¹⁵.

Para tanto, elaboramos o quadro a seguir, no qual incluímos uma justificativa sobre o enquadramento realizado, a fim de demonstrar o entendimento em que nos pautamos:

Quadro 7 – Enquadramento dos dispositivos das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego que versam sobre a negociação coletiva labor-ambiental

| Item vigente da Norma Regulamentadora | Direcionamento à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores | Direcionamento a outros fins | Apenas menciona a negociação coletiva | Justificativa |
|--|---|-------------------------------------|--|--|
| 1.2.2 (NR 1) | | | x | Somente menciona a obrigatoriedade de observância da negociação coletiva, não indicando expressamente sobre finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores ou sobre outro fim. |
| 4.5.3 (NR 4) | x | | | Permite a adoção de medidas inclusivas e protecionistas aos trabalhadores terceirizados. |
| 4.5.3.3 (NR 4) | x | | | Assegura uma avaliação periódica sobre o funcionamento do SESMT comum para empregados e terceirizados da empresa, |

¹¹⁵ O critério estabelecido para o enquadramento é baseado no sentido conotativo dos itens das Normas Regulamentadoras, isto é, no sentido que a interpretação literal permite compreender. Destaque-se que tal critério tem resquícios de subjetividade, eis que envolve interpretação, razão pela qual chamamos a atenção do leitor para este fato.

| | | | | |
|------------------|---|---|--|--|
| | | | | garantindo maiores chances de eficiência na sua atuação. |
| 4.14.3 (NR 4) | | x | | Visa, eminentemente, reduzir custos dos empregadores na constituição e manutenção do SESMT. |
| 4.14.3.4 (NR 4) | x | | | Não obstante a previsão do item 4.14.3, o item 4.14.3.4 visa assegurar que, ainda que o SESMT seja comum, o seu funcionamento deve ser fiscalizado constantemente por Comissão que tenha participação sindical e da Delegacia Regional do Trabalho, o que indica a sua finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores. |
| 4.14.4 (NR 4) | | x | | Visa, eminentemente, reduzir custos dos empregadores na constituição e manutenção do SESMT. |
| 4.14.4.3 (NR 4) | x | | | Não obstante a previsão do item 4.14.4, o item 4.14.4.3 visa assegurar que, ainda que o SESMT seja comum, o seu funcionamento deve ser fiscalizado constantemente por Comissão que tenha participação sindical e da Delegacia Regional do Trabalho, o que indica a sua finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores. |
| 5.6.4 (NR 5) | x | | | A possibilidade de participação dos empregados no cumprimento das NR quando o estabelecimento não estiver obrigado a instalar CIPA é uma forma de contribuir para um meio ambiente de trabalho adequado e seguro. |
| 13.4.2.1 (NR 13) | x | | | A menção ao dever do Profissional Habilitado em obedecer aos aspectos de segurança, saúde e meio ambiente estabelecidos em outras normas, além das Normas Regulamentadoras, é benéfica para assegurar a elaboração adequada do projeto de instalação de caldeiras a vapor. |

| | | | | |
|-------------------------|---|--|---|---|
| 13.5.2.4 (NR 13) | x | | | É favorável à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores a previsão de que as convenções devem ser observadas na instalação de vasos de pressão, pois fomentam que as partes discutam e definam formas de instalação adequadas, que não resultem em danos laborais. |
| 5.4 (NR 15, Anexo 13-A) | | | x | O Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional do Benzeno (PPEOB) já é um documento importante na tentativa de evitar danos à saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição ao benzeno. E o item em estudo apenas menciona a obrigatoriedade de observância dos acordos coletivos de trabalho que tratam sobre benzeno no PPEOB. |
| 5.1.2 (NR 17, Anexo II) | x | | | A negociação coletiva de trabalho pode ser útil para auxílio na organização do trabalho nas escalas de fins de semana e feriados, contribuindo, assim, como forma de adequar/melhorar os períodos de descanso dos trabalhadores em telemarketing. |
| 6.3 (NR 17, Anexo II) | x | | | A participação de representantes dos trabalhadores e outras entidades na elaboração do conteúdo dos cursos de capacitação, prevista através de negociação coletiva de trabalho, auxilia na proteção da saúde e segurança no trabalho, pois possuem experiência e melhor conhecimento sobre a atividade profissional e as formas de realizá-la corretamente. |
| 3 (NR 19, Anexo I) | | | x | Somente menciona a obrigatoriedade de observância da negociação coletiva, não indicando expressamente sobre finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores ou sobre outro fim. |
| 20.5.1 (NR 20) | x | | | A negociação coletiva de trabalho pode ser utilizada como instrumento para projetar medidas de saúde, higiene e segurança em instalações para extração, produção |

| | | | | |
|--------------------------------------|----|---|---|---|
| | | | | armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis. |
| 22.3.7.1.2 (NR 22) | x | | | O item em análise é expresso em afirmar que a negociação coletiva de trabalho será observada quando estabelecer limites de exposição ocupacional mais rigorosos do que os previstos em outras normas. |
| 28.1.4.3 (NR 28) | | x | | A negociação coletiva de trabalho é utilizada para prorrogar o prazo do empregador para sanar as irregularidades encontradas pelo agente de inspeção do trabalho. Nesse sentido, tal prorrogação se destina à organização empresarial em detrimento da adoção imediata das medidas protecionistas à saúde, higiene e segurança no trabalho. |
| 30.2.2 (NR 30) | | | x | Somente menciona a obrigatoriedade de observância da negociação coletiva, não indicando expressamente sobre finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores ou sobre outro fim. |
| 31.3.7, alíneas <i>b e e</i> (NR 31) | xx | | | O item em análise é favorável à preservação e promoção da saúde dos trabalhadores porque prevê a possibilidade das partes estipularem a realização de exames médicos periódicos e demissional em prazo menor do que aquele estabelecido na Norma Regulamentadora. |
| 37.1.2 (NR 37) | | | x | Somente menciona a obrigatoriedade de observância da negociação coletiva, não indicando expressamente sobre finalidade protecionista à saúde e segurança dos trabalhadores ou sobre outro fim. |
| 37.11.2 (NR 37) | x | | | Condiciona a aplicação das metodologias de avaliação de riscos ambientais definidas em cláusulas de negociação coletiva de trabalho somente quando estipular critérios técnicos mais rigorosos do que aqueles estabelecidos em lei. |

Do cotejo da justificativa e do enquadramento por nós realizados, observa-se que, das 22 (vinte e duas) previsões, 14 (quatorze) detêm uma conotação direcionada à preservação e promoção da saúde, higiene e segurança do trabalho, o que permite inferir que o legislador do Poder Executivo estabeleceu, majoritariamente, previsões que incentivam as partes a melhorarem as normas heterônomas que regem as questões e condições de trabalho.

Ao revés, em nosso enquadramento, 03 (três) dispositivos não têm direcionamento efetivo à melhoria da saúde, higiene e segurança do trabalho, mas, sim, destinados a outros fins¹¹⁶.

Já em 05 (cinco) dispositivos, o legislador considerou oportuno fixar, sem maiores especificidades, que as convenções e acordos coletivos de trabalho devem ser observadas, o que é, também, forma de incentivo à negociação coletiva labor-ambiental e, por corolário, em benefícios aos trabalhadores, pois poderão exigi-los para a concretização do instrumento negocial.

Insta consignar que tal apuração não tem caráter absoluto, pois, conforme dito alhures, cada item de Norma Regulamentadora tem o condão de gerar um impacto diverso nas relações de trabalho. Entretanto, é possível concluir que o legislador estatal, em questão numérica, deu maior atenção ao uso da negociação coletiva labor-ambiental para melhorar as condições dos trabalhadores do que para outros fins, estimulando o fomento ao diálogo social entre as partes envolvidas nas relações de trabalho¹¹⁷.

3.3.2. Análise suplementar sobre as previsões à negociação coletiva labor-ambiental nas Normas Regulamentadoras

Complementando o estudo, na tentativa de contribuir com mais avanços ao tema da negociação coletiva labor-ambiental, para além de analisar as fontes heterônomas, refletiremos, neste tópico, sobre possíveis inclusões, a título ilustrativo, que poderiam melhorar o sistema de

¹¹⁶ Como, por exemplo, facilitação da organização empresarial ou redução de custos na proteção ambiental pelo empregador.

¹¹⁷ Exceto nos últimos anos, em que, conforme visto anteriormente, houve deliberada alteração legislativa focada em reduzir as previsões expressas sobre negociação coletiva labor-ambiental.

proteção ambiental do trabalho por intermédio da negociação coletiva de trabalho¹¹⁸, ao que denominamos de análise suplementar às previsões das Normas Regulamentadoras.

Esclareça-se que não se trata de críticas por omissão ao conteúdo das Normas Regulamentadoras, mormente porquanto há impossibilidade da legislação heterônoma prever e/ou definir todas as hipóteses sobre negociação coletiva labor-ambiental que seriam adequadas ao sistema brasileiro, pois as normas, que são gerais e abstratas, não conseguem prever e regular todos os fatos individuais e concretos¹¹⁹.

Em primeiro, destacamos o fato da Norma Regulamentadora n. 3, que trata sobre as diretrizes para caracterização do grave e iminente risco e os requisitos técnicos objetivos de embargos e interdição, não prever participação sindical.

Conquanto o grave e iminente risco seja considerado pela norma, conforme item 3.2.1, como “toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador”, não há previsão em tal Norma Regulamentadora para que o sindicato da categoria profissional seja ouvido e/ou participe, através de negociação coletiva de trabalho, em relação ao embargo ou a interdição¹²⁰ da obra, estabelecimento, setor ou equipamento, os quais ficam, portanto, a critério e à espera de atuação do Poder Público.

Com efeito, a realização de negociação coletiva labor-ambiental, mais do que simplesmente embargar ou interditar, poderia apurar, em conjunto, as falhas e problemas a serem sanados e determinar os planos de ação para a correção destes, o que seria benéfico aos trabalhadores e aos empregadores, pois diminuiria ou eliminaria o risco de acidentes¹²¹, o risco de sanções pelo Poder Público e o risco de demora prolongada para retorno ao funcionamento

¹¹⁸ Trata-se de uma tentativa hermenêutica e reflexiva pautada em todo o embasamento teórico e legal construído durante a pesquisa.

¹¹⁹ É um dos motivos pelos quais decidimos incluir tal tópico na pesquisa, pois a impossibilidade de esgotar a matéria, isto é, de encontrar todas as omissões existentes e todas as inclusões que seriam benéficas, nos permite apresentar algumas sugestões ilustrativas, que possam, por amostragem, suplementar o estudo já efetuado, as quais, para não carecer de cientificidade, serão devidamente fundamentadas. Ademais, esperamos que tal tópico possa servir como estímulo ao(à) leitor(a) para que, em face de tudo o que foi apresentado até o momento, também efetue uma avaliação reflexiva fundamentada e possa formular dispositivos que, a seu ver, se incluídos, poderiam trazer benefícios à organização do sistema legal brasileiro na área de saúde, higiene e segurança no trabalho.

¹²⁰ Cf. item 3.5.2 da Norma Regulamentadora n. 3, a seguir transcrito: “3.5.2 O embargo e a interdição são medidas de proteção emergencial à segurança e à saúde do trabalhador, não se caracterizando como medidas punitivas.”.

¹²¹ Cf. Raimundo Simão de Melo (2006, p. 501), “Por razões culturais, em regra, não tem sido prioridade patronal no Brasil o investimento na prevenção dos acidentes de trabalho, Isto, no entanto, constitui um grande equívoco, uma vez que, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio em termos econômicos, porque se de um lado diminui custos, ao contrário do que muitos pensam, de outro, melhora a qualidade e produtividade, que hoje são fatores indispensáveis para a competitividade cada vez mais acirrada nos mercados interno e externos.”.

da obra, estabelecimento, setor ou equipamento, bem como evitaria a necessidade de uma greve ambiental.

Em segundo, a Norma Regulamentadora n. 6, que visa tutelar a proteção aos riscos de saúde e segurança no trabalho, não dispõe sobre a negociação coletiva de trabalho em matéria de equipamentos de proteção do trabalhador¹²².

Conquanto a escolha dos equipamentos envolva um critério técnico, tratativas pela via das convenções ou acordos coletivos de trabalho podem ser importantes para o fornecimento completo e adequado de equipamentos de proteção aos empregados contra riscos ocupacionais, inclusive para atender a peculiaridades do estabelecimento ou de alguns empregados, as quais o grau genérico previsto na Norma Regulamentadora n. 6 não tem o condão de estabelecer ou de assegurar proteção.

Destaque-se que, nos termos do item 6.5, compete ao SESMT, após ouvir a CIPA e os trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado ao risco existente em determinada atividade. Ademais, o item 6.5.1 dispõe que, nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar os EPI adequados ao risco, “mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários”.

Nesse sentido, não obstante a necessidade de consulta aos trabalhadores usuários, o que conota que os sindicatos da categoria profissional podem celebrar com o sindicato da categoria econômica ou com o empregador cláusulas em negociação coletiva que tratem sobre EPI, entendemos que seria benéfico se o legislador das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência estabelecesse uma expressa participação sindical da categoria profissional na questão atinente aos equipamentos de proteção individuais e coletivos.

Por fim, como última sugestão, observe-se que as Normas Regulamentadoras n. 15 e n. 16 do Ministério do Trabalho e Previdência, que tratam das atividades e operações insalubres e perigosas, respectivamente, não incentivam a negociação coletiva labor-ambiental como medida de enfrentamento e de prevenção a agentes maléficos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

¹²² Cf. item 6.1 da Norma Regulamentadora n. 6, a seguir transcrito: “6.1. Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.”.

Considerando-se os riscos de atividades em tais condições, seria relevante que, assim como previsto em outras Normas Regulamentadoras, fosse incentivada a negociação coletiva de trabalho para estabelecer parâmetros mínimos e diretrizes mais adequadas, vantajosas, efetivas e complementares na proteção dos trabalhadores em relação à insalubridade e/ou periculosidade, mormente pelo fato de que a categoria profissional, conhecedora das condições práticas de trabalho, tem condições de contribuir para a melhoria dos atos que visem eliminar ou minimizar os efeitos danosos de agentes insalubres e perigosos¹²³.

Ademais, a previsão também seria vantajosa para os empregadores, especialmente porquanto a atenção dada à categoria profissional lhe geraria, além da diminuição de riscos de acidente ou doenças no estabelecimento, possível redução em custos de remuneração dos empregados e redução dos riscos de paralisação da atividade empresarial.

Sem prejuízo do exposto acima, o diálogo entre as partes evitaria a adoção de eventuais medidas unilaterais não efetivas ou insuficientes pelos empregadores, ainda que cumprindo o disposto em lei, pois, reitere-se e acrescente-se, a experiência da categoria profissional poderá auxiliá-los a tomar medidas que serão mais efetivas à proteção ambiental, talvez até oriundas de experiências que observaram em outras empresas ou estudos que eventualmente realizaram ou tiveram acesso.

3.3.3. Observações sobre cláusulas normativas prejudiciais à saúde, higiene e segurança no trabalho com base em dispositivos das Normas Regulamentadoras

Na seção 3.3.1, concluímos que há alguns poucos itens em Normas Regulamentadoras que não têm direcionamento efetivo à melhoria da saúde, higiene e segurança do trabalho, mas, sim, destinados a facilitar a organização empresarial e/ou a reduzir os custos para os empregadores.

É oportuno questionar se cláusulas estabelecidas nos termos de tais itens das Normas Regulamentadoras e que resultem em prejuízos à saúde dos trabalhadores e/ou à segurança no trabalho seriam válidas.

¹²³ O artigo 195, parágrafo 1º, da CLT permite que os sindicatos da categoria profissional requeiram ao Ministério do Trabalho e Previdência a realização de perícia em estabelecimento ou setor para caracterizar a exposição a agentes insalubres ou perigosos, mas não traz maiores elementos que permitam ao sindicato obter melhores informações sobre as condições laborais e nem participar das iniciativas destinadas a suprimir ou eliminar o risco no trabalho.

Conforme já mencionado brevemente no final do capítulo 2 da pesquisa, a resposta é negativa, pois, ainda que o embasamento legal seja algum dispositivo de Norma Regulamentadora, é inconstitucional a cláusula de negociação coletiva de trabalho que, de alguma forma, piore as condições de saúde, higiene e segurança laboral. Portanto, ainda que não seja vedada a aplicação dos dispositivos para facilitar a organização empresarial ou reduzir custos ao empregador, a eventual possibilidade de prejuízo ao meio ambiente de trabalho ou às condições de saúde deve ser avaliada e, se passível de configuração, a cláusula normativa não deve ser celebrada ou deve ser anulada.

Nesse sentido, veja-se o entendimento do autor Ronaldo Lima dos Santos (2017, p. 724):

Os direitos sociais fundamentais constituem cláusulas pétreas de nosso ordenamento jurídico, os quais não podem ser abolidos pelo poder constituinte derivado, consoante o artigo 60 da Constituição Federal de 1988, o qual veda expressamente qualquer tentativa de emenda constitucional com vistas à supressão dos direitos e garantias fundamentais (art. 60, IV, CF/88).

Assim, se ao poder constituinte derivado é vedada qualquer tentativa de supressão, total ou parcial (redução) de direitos e garantias fundamentais, por meio de emenda constitucional, evidentemente que a todas as demais normas do ordenamento jurídico pátrio (leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos, resoluções e outras) que se situam em grau hierárquico inferior, devem preservar integralmente os direitos e garantias fundamentais.

Com efeito, é direito fundamental do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal), de forma que a cláusula normativa, ainda que embasada em item de Norma Regulamentadora, possa prejudicar a saúde, higiene e/ou segurança no trabalho violaria a norma constitucional, sendo, por conseguinte, nula de pleno direito.

Outrossim, o artigo 444, *caput*, da CLT dispõe que:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Isto é, a proteção ao trabalho não pode ser desconsiderada pelas partes estipulantes, ainda que por intermédio de negociação coletiva e com fundamento em Norma Regulamentadora flexibilizadora.

Dessume-se, assim, que, ao estipularem cláusulas de negociação coletiva que tratem sobre questões que envolvam o meio ambiente de trabalho e/ou a saúde e segurança dos trabalhadores, ainda que o objetivo seja reduzir custos aos empregadores ou facilitar a organização de trabalho, as partes negociantes devem estar atentas se as medidas adotadas poderão gerar, mesmo que indiretamente, qualquer prejuízo à saúde, higiene ou segurança no trabalho. Se, considerando-se os princípios ambientais, dentre eles os princípios da prevenção e da precaução, não houver riscos, a cláusula é válida e pode se pactuada; em caso contrário, não.

3.4. A importância do fomento à criatividade jurídica das partes negociantes como solução para a melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho

Vimos durante a pesquisa que as partes negociantes da convenção ou acordo coletivo de trabalho podem ajustar uma série de medidas que envolvam as questões de saúde, higiene e segurança no trabalho, sendo que a legislação heterônoma incentiva tal medida, tanto por previsão genérica da Constituição Federal e da CLT referente à obrigatoriedade de observância do disposto nos instrumentos coletivos quanto pelas previsões específicas estabelecidas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência.

Todavia, as previsões das fontes heterônomas sobre o tema, mesmo considerando aquelas que são específicas para algumas hipóteses, são insuficientes para assegurar as adequadas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, visto que não têm aptidão para tutelar todas as relações de trabalho e de forma integral.

Nesse sentido, a conclusão que se alcança é que atuam, em verdade, mais como fomento para que as partes envolvidas na relação de trabalho desenvolvam a sua criatividade jurídica (efetivando o princípio da autonomia privada coletiva) do que como um patamar mínimo que deve ser assegurado, não desconsiderando, claro, esta função.

Com efeito, o dever de celebração da negociação coletiva labor-ambiental não se restringe às previsões heterônomas, devendo as partes envolvidas na relação de trabalho

adotarem todas as medidas necessárias para a preservação e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, em efetividade às garantias e direitos fundamentais de redução dos riscos inerentes ao trabalho, de saúde e segurança, de dignidade da pessoa humana, de melhoria da condição social e de meio ambiente equilibrado.

Isto é, o sindicato da categoria profissional e os empregadores (ou sindicato da categoria econômica) devem, constantemente, valendo-se de toda a experiência e conhecimento que possuem sobre a atividade profissional, envidar esforços para a proteção labor-ambiental, sendo a negociação coletiva de trabalho o instrumento pelo qual pactuam e se obrigam ao cumprimento deste dever. É uma responsabilidade contínua e interminável¹²⁴.

Entretanto, em nossa pesquisa bibliográfica, os poucos dados que encontramos sobre a matéria indicam que o número de cláusulas normativas em negociações coletivas de trabalho que envolveram a matéria, nos últimos anos, é relativamente pequeno, o que, somado aos altos números de doenças e acidentes decorrentes ou agravados pelo trabalho¹²⁵⁻¹²⁶, evidenciam que as partes negociantes não estão dando a devida atenção que deveriam à proteção labor-ambiental. Nesse sentido (DIEESE, 2015, p. 8):

A negociação coletiva é uma etapa essencial para a construção ou ampliação de direitos dos trabalhadores homens e mulheres. Apesar dos avanços conquistados nos últimos anos, as cláusulas relativas à saúde do trabalhador conquistadas nas negociações coletivas ainda são pouco desenvolvidas, muitas vezes tratando do tema de forma desarticulada, sem uma preocupação global com os fatores determinantes no processo saúde-doença. Muitas vezes, por sinal, as garantias presentes nos documentos são reproduções de garantias já determinadas por lei. Por um lado, essa constatação demonstra o quanto ainda é preciso avançar e, ao mesmo tempo, evidencia o quanto é difícil negociar sobre este tema, dada a sua relação direta com a forma de organizar e gerir o trabalho. Ou seja, a possibilidade de intervir no processo saúde-doença está diretamente relacionada à capacidade de intervenção no trabalho.

¹²⁴ Cf. Homero Batista Mateus da Silva (2017b, p. 157), “Reside a negociação coletiva na essência do direito do trabalho. Por mais que se repita essa frase, a sociedade parece que ainda não se deu conta de sua profundidade e inexorabilidade.”.

¹²⁵ Cf. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho>. Acesso em 09 mai. 2021.

¹²⁶ Para consulta sobre número de acidentes, mortes e outros ocorridos no trabalho, recomendamos a visita ao sítio eletrônico SmartLab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>), de iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MTP) e da Organização Internacional do Trabalho do Brasil, o qual traz dados concretos interessantes sobre a saúde e segurança no trabalho no cenário brasileiro.

Em relatório sobre o balanço das negociações coletivas de trabalho no Brasil no período entre 1997 e 2001 (DIEESE, 2004) (complementando uma pesquisa realizada, em 1999, sobre as negociações coletivas praticadas no período entre 1993 a 1996¹²⁷), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2004, apurou que, no período compreendido entre 1993 a 2001, aproximadamente 23,5% das cláusulas de negociação coletiva versaram sobre “condições de trabalho”, sendo que, aproximadamente, 13,6% trataram sobre “jornada de trabalho” e 9,9% trataram sobre “segurança e medicina do trabalho”¹²⁸.

Considerando-se que o número médio de cláusulas¹²⁹ no período de 1993 a 2001 foi de 59,3 em cada instrumento, temos que, em média, somente 5,87 (59,3 x 9,9%) cláusulas de cada negociação coletiva celebrada no período trataram sobre “segurança e medicina do trabalho”.

Tal percentual demonstra que o número de cláusulas normativas labor-ambientais é pequeno, mormente se comparado com o número de cláusulas relacionadas a “salário e remuneração”¹³⁰ e “relações sindicais”¹³¹, cujos percentuais médios, no período de 1993 a 2001, foram de, respectivamente, 30,9% e 21,1%, segundo o estudo do DIEESE em análise.

Em outro estudo do DIEESE, denominado de “A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil” e elaborado em maio de 2015 (DIEESE, 2015), novos dados foram colhidos sobre as negociações coletivas labor-ambientais, desta vez referente ao período de 2010 a 2012¹³².

Em tal período, foram registradas 46.806 cláusulas. Dentre estas, 9.492 eram relacionadas à saúde do trabalhador, representando pouco mais de 20% do número total de cláusulas registradas (DIEESE, 2015, p. 7) no seu Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE). Observa-se que, genericamente, quase

¹²⁷ Não localizamos esse estudo.

¹²⁸ Um dado interessante a ser observado na Tabela 11 do Relatório em comento é que, de 1993 a 2001, o percentual de cláusulas sobre “segurança e medicina do trabalho” oscilou pouco, mas caiu de 10,2%, em 1993, para 9,5%, em 2001.

¹²⁹ Tabela 9 do Relatório em comento.

¹³⁰ Tal enquadramento engloba “reajuste/correção salarial”, “pagamento de salários”, “salários mínimos”, “equiparação salarial”, “adicionais e gratificações” e “salários indiretos e auxílios”.

¹³¹ Tal enquadramento engloba “relação sindicato/empresa/trabalhadores”, “greve”, “representação de base”, “acesso às informações”, “dirigentes sindicais”, “mecanismos de solução de conflitos”, “normatização da negociação” e “descumprimento de leis ou normas”.

¹³² Cabe destacar que não encontramos, em nossa pesquisa bibliográfica, estudos sobre estatísticas de negociação coletiva de trabalho nos períodos de 2002 a 2009 e de 2013 em diante.

uma década após, houve um crescimento expressivo do número de cláusulas que estão relacionadas às condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Malgrado tais dados, a pesquisa, diferentemente do relatório anteriormente mencionado, focou em uma abordagem qualitativa (DIEESE, 2015, p. 7-8) sobre a matéria e aduziu que (DIEESE, 2015, p. 9):

Nas negociações coletivas de trabalho, o tema da saúde ainda é abordado, majoritariamente, pelo aspecto das ameaças físicas à saúde do trabalhador, com destaque para as cláusulas que tratam de questões muito básicas, como água potável, uniformes, EPIs, primeiros socorros e manutenção de máquinas. Também foi observado que são muito frequentes cláusulas que tratam das consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho, além dos diferentes tipos de adicionais. Por outro lado, questões como o acesso à informação e participação efetiva dos trabalhadores foi pouco observada.

Ou seja, atestou que as negociações coletivas de trabalho abordaram, no período, a questão da saúde de uma forma muito básica, sendo muito frequentes cláusulas que trataram sobre consequências do adoecimento ou dos acidentes de trabalho e de adicionais, matérias que não se referem à prevenção ou precaução em matéria de saúde no trabalho.

E o mesmo estudo, através de separação em temáticas, encontrou cláusulas interessantes que auxiliam na proteção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, tais como dispositivos que abordam questões sobre introdução de novas tecnologias no local de trabalho, intensidade do trabalho, ritmo de trabalho e estresse.

A título ilustrativo¹³³, vejamos cláusulas concretas que foram apresentadas no estudo (DIEESE, 2015, p. 23) e que estabeleceram medidas protetivas contra riscos físicos no trabalho, exemplificando como as partes podem exercer de forma positiva a sua criatividade jurídica:

¹³³ Como interessante mecanismo de pesquisa de acordos e convenções coletivas de trabalho, destacamos o “Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho Mediador” do Ministério do Trabalho e Previdência, disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>, no qual é possível visualizar as cláusulas coletivas celebradas pelas partes e registradas no órgão estatal. Não utilizamos tal instrumento porque a pesquisa não é qualitativa e nem quantitativa, sendo que seria necessário desenvolver critérios objetivos para utilizar tal sistema de busca. Ademais, as cláusulas coletivas reproduzidas do trabalho do DIEESE em comento (DIEESE, 2015) são suficientes para o propósito pretendido, qual seja, ilustrar cláusulas concretas criadas pelas partes em negociação coletiva de trabalho que tenham conteúdo diferente da mera reprodução de normas heterônomas e que são benéficas à proteção labor-ambiental.

Construção Civil – PE**Cláusula nº 053 - vigência: 01/10/2012 a 30/09/2013**

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA - RISCO DE VIDA

(...)

e) quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança;

Purificação e Distribuição de Água Caesb**Cláusula nº 032 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014**

DAS ROUPAS PROFISSIONAIS E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

(...)

§ 1º - A Empresa fornecerá, como EPI, filtro solar conforme especificação e critérios que serão definidos pela área de Medicina e Segurança do Trabalho, através de norma interna da Companhia.

Transporte Rodoviário de Cargas - PR**Cláusula nº 030 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014**

TRABALHO EM DIAS DE CHUVA

No caso de trabalho em dias de chuva, em que o empregado estiver em áreas externas, sem proteção, ser-lhe-ão fornecidos por conta das empresas, equipamentos de proteção impermeáveis.

Tais exemplos concretos demonstram que as partes envolvidas na atividade laboral tinham conhecimento sobre os potenciais riscos ocupacionais à saúde e/ou segurança dos trabalhadores e, com base na experiência prática, puderam, em caráter preventivo e mais efetivo do que a legislação heterônoma, estabelecer a concessão de equipamentos de proteção ao trabalho além daqueles estabelecidos na Norma Regulamentadora n. 6 do Ministério do Trabalho e Previdência, neutralizando ou minimizando, por consequência, os riscos de algum acidente ou doença aos trabalhadores.

Em prosseguimento à compilação de cláusulas normativas notoriamente benéficas à saúde, higiene e segurança no trabalho, vejamos mais algumas que extraímos do estudo do DIEESE retromencionado (“A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil”) e consideramos interessantes para consolidar, com exemplos práticos, o que expusemos durante a presente Dissertação (DIEESE, 2015, p. 27):

Petrobras**Cláusula nº 137 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013****MONITORAMENTO AMBIENTAL E BIOLÓGICO**

(...)

§ 2º - A Companhia convidará os sindicatos para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá à disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativos à sua área de trabalho.

A cláusula acima, de forma indireta, reconheceu a importância da participação das entidades sindicais na aferição dos agentes de riscos físicos, químicos e biológicos e, de forma direta, estabeleceu a transparência na apuração sobre eventual existência e níveis de exposição dos trabalhadores a agentes insalubres e/ou perigosos.

E sobre a importância da participação dos sindicatos na organização empresarial relativa às condições de trabalho e do sindicato ter conhecimento técnico sobre os elementos que permeiam a atividade laboral (ainda que com o auxílio de profissional competente), vejamos a seguinte cláusula normativa (DIEESE, 2015, p. 49):

Alimentação J. MACEDO – BA**Cláusula nº 036 - Comissão Paritária - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013****CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O Sindicato e a Empresa se comprometem a estudar, dentro dos próximos 60 dias, a viabilidade de formação de uma Comissão Mista para tratar das questões relacionadas às Condições de Trabalho dos Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º - Esta Comissão será composta por Dirigentes Sindicais indicados pelo Sindicato e por Representantes indicados pela Empresa, em igual proporção.

§ 2º - Para fundamentação técnica dos assuntos a serem tratados, tanto a Empresa quanto o Sindicato contratarão / indicarão profissionais e/ou entidades especializadas em Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho que deverão desfrutar de prestígio e reconhecimento pela competência técnica nos trabalhos já realizados. As indicações/contratações deverão ser analisadas e aceitas por consenso entre o Sindicato e Empresa para assegurar a total confiabilidade no processo.

(...)

Já em relação aos exames médicos, assunto também tratado na presente Dissertação, extraímos algumas cláusulas de negociação coletiva de trabalho relevantes ao tema (DIEESE, 2015, p. 31-32):

CORREIOS

Vigência: 01/08/2012 a 31/07/2013

SAÚDE DO EMPREGADO

(...)

§ 2º - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos , (“sic”) periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol, e anemia falciforme, para os empregados afrodescendentes.

§ 3º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.

(...)

Construção Civil – SE

Cláusula nº 025 – vigência: 01/03/2012 a 28/02/2013

DO EXAME PARA PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

As empresas deverão realizar exames periódicos, para prevenção do câncer de próstata, para os trabalhadores a partir de 45 anos completos.

Metalúrgicos (XIX-10) - São Paulo/SP

Cláusula nº 030 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

(...)

b) As empresas que empregam mão de obra feminina proporcionarão às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo de câncer, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Conforme se verifica acima, as partes negociantes podem elaborar cláusulas em que o empregador se compromete ao fornecimento de exames médicos importantes, zelando, assim, pela promoção da saúde dos trabalhadores.

Destarte, verifica-se que, atualmente, alguns trabalhadores e empregadores, *per si e/ou* através de seus sindicatos, já exercem a criatividade jurídica que é benéfica para a saúde, higiene e segurança no trabalho, mas que o exercício da negociação coletiva labor-ambiental ainda é

incipiente e que merece melhor desenvolvimento como solução para a melhoria das condições de trabalho.

Nesse sentido é o entendimento final do bem elaborado estudo do DIEESE que serviu como referência na presente seção (DIEESE, 2015, p. 77-78):

No que se refere ao conteúdo do processo de negociação coletiva, as cláusulas para inibir os determinantes do adoecimento e das doenças no trabalho ainda são pouco presentes. Por outro lado, cláusulas que tratam de adicionais de insalubridade e periculosidade muitas vezes aparecem como prioridade no processo negocial.

[...]

A negociação coletiva é uma ferramenta de intervenção, com o potencial de obter avanços significativos para a saúde dos trabalhadores, mas, para que isso surta efeito, é preciso que as cláusulas acordadas voltem maior atenção para as causas do adoecimento, utilizando a legislação como base para avanços. O trabalho mudou, assim como as formas de organização e gestão. Dessa forma, o conteúdo do processo de negociação também precisa mudar para dar conta das novas formas de adoecimento que estão surgindo.

[...]

Finalmente, há ainda outras ações que podem contribuir para o processo de negociação sobre a saúde do trabalhador. Uma delas é o aprimoramento e a construção de pesquisas que possam captar a relação entre o trabalho e a saúde, pois, de uma forma geral, observa-se que, no Brasil, predominam informações sobre as doenças dos trabalhadores. É preciso que as pesquisas possam captar como o trabalho está influenciando e determinando o processo saúde-doença. É necessário, ainda, dar voz aos trabalhadores para que eles relatem como vivenciam o trabalho, quais as dimensões que eles sentem que têm impactos sobre a saúde deles, de maneira positiva ou negativa, principalmente no caso de doenças mentais, que, na maior parte das vezes, têm causas multidimensionais, ou seja, resultam da soma de diversos fatores, além de serem menos visíveis.

Como consideração final, conclui-se que a melhoria da saúde, higiene e segurança no trabalho está diretamente ligada à importância que o sindicato da categoria profissional e os empregadores ou sindicato da categoria econômica dão à negociação coletiva labor-ambiental.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento histórico da negociação coletiva de trabalho já tem o condão de demonstrar a alta capacidade deste instrumento em atuar como fonte do Direito do Trabalho, eis que, como estudado no primeiro capítulo, o seu fortalecimento mundial ocorreu após a observância da sua utilidade e a constatação de impossibilidade da legislação heterônoma se adaptar a todas as relações de trabalho.

A própria OIT, entidade destinada à melhoria das condições de trabalho e aprimoramento das relações laborais, elegeu, em 1998 (Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho), o direito de negociação coletiva estabelecido na Convenção n. 98 como um dos direitos fundamentais do trabalho a obrigatoriamente ser observado por todos os Estados.

Com efeito, a negociação coletiva de trabalho é instrumento dinâmico para ajustar questões que a lei não tem o condão de satisfazer, tanto por dificuldade de se adaptar rapidamente às mudanças e necessidades profissionais que surgem quanto pela falta de conhecimento e/ou experiência do legislador sobre determinado ponto específico de cada atividade laboral. Portanto, configura-se como importante mecanismo para ajustes nas relações trabalhistas.

E a importância da manutenção e promoção de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro é incontestável, conforme tratamos, em apertada síntese, no segundo capítulo.

Estudando-se a conexão da negociação coletiva de trabalho com a área da saúde, higiene e segurança no trabalho, tema que nos propusemos a pesquisar na presente Dissertação e que, com base na literatura, adotamos a denominação de negociação coletiva labor-ambiental, observamos que a matéria obteve tratamento legal através de menção genérica na CLT e que as previsões mais específicas sobre a negociação coletiva labor-ambiental se encontram nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, as quais possuem conteúdo técnico e trazem padrões gerais e específicos para as atividades laborais.

Identificados os dispositivos das Normas Regulamentadoras – um dos pontos principais da pesquisa, pois não localizamos tal trabalho em nossas referências – efetuamos a sua interpretação e aplicação nas relações individuais e coletivas de trabalho, buscando desenvolver melhor entendimento sobre cada um.

Ademais, mediante uma análise global, constatamos que o sistema normativo brasileiro fomenta a realização do diálogo social entre o sindicato da categoria profissional e o empregador e/ou categoria econômica, incentivando substancialmente a celebração da negociação coletiva labor-ambiental como instrumento de função complementar e/ou suplementar à regência das normas sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

Mais do que simplesmente prescrever hipóteses taxativas de utilização da negociação coletiva para tratar de questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho, o legislador, por diversas vezes, consignou a obrigatoriedade de respeito e cumprimento às cláusulas normativas celebradas em convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, tratando-se de incentivo às partes coletivas negociantes para que desenvolvam a sua criatividade jurídica quanto à matéria labor-ambiental.

Destaque-se, outrossim, que as diversas menções à negociação coletiva labor-ambiental nas Normas Regulamentadoras – documentos técnicos sobre condições ambientais de trabalho e saúde e segurança dos trabalhadores – é medida de efetividade aos preceitos constitucionais e legais que versam sobre o tema, razão pela qual conclui-se que, ainda que a Constituição Federal assegure o direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, não se tratam de repetições desnecessárias.

Outra conclusão da pesquisa que reputamos relevante é quanto ao número das menções nas Normas Regulamentadoras. Há um número substancial de previsões, mas observa-se que, a partir de julho de 2019, estão sendo reduzidas pelas reformas do Poder Executivo nos textos das Normas Regulamentadoras. Os motivos para tal intenção legislativa podem ser os mais variados, não cabendo a nós tecermos, em sede de pesquisa acadêmica, suposições que não podemos comprovar. Entretanto, constata-se evidente que algumas alterações legislativas foram diretamente intencionadas a desregulamentar as normas que tratam sobre negociação coletiva labor-ambiental, conforme se observa, por exemplo, no quadro 4 da pesquisa, itens 31.6.9.1 (cujo texto passou a constar no item 31.4.5) e 31.23.3.3 (cujo texto passou a constar no item 31.17.3.5) da Norma Regulamentadora n. 31.

Em relação ao direcionamento global dos itens analisados, através de uma interpretação literal, concluímos que o legislador do Poder Executivo deu atenção majoritariamente à utilização da negociação coletiva de trabalho para melhorar a saúde, higiene e segurança no trabalho do que para outros fins, ressaltando-se, em tal aspecto, que não se trata de análise quantitativa, mas de avaliação hermenêutica sobre o direcionamento heterônomo legal.

Já no tocante aos poucos itens que, a nosso ver, não têm interpretação literal destinada a melhorar as condições labor-ambientais, mas a outros fins (tais como para facilitar a organização do trabalho pelo empregador ou reduzir algum custo da organização da atividade laboral), a conclusão que se alcança é que a sua utilização somente poderá ocorrer se a cláusula normativa, elaborada de acordo com a criatividade das partes, não implicar em potenciais ou concretos prejuízos à saúde e segurança dos trabalhadores e nem violar nenhum dos princípios ambientais, em especial os princípios da prevenção e da precaução, sob pena de ser considerada inválida.

Em relação à reponsabilidade das partes, no cotejo geral dos dispositivos da Constituição Federal e da legislação federal, extrai-se que é dever do empregador os cuidados com a saúde, higiene e segurança no trabalho a fim de efetivar os direitos e garantias fundamentais de tutela à vida, à saúde, à segurança, à dignidade da pessoa humana, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, dentre outros, mas que tal responsabilidade não é exclusiva.

Há incontestável responsabilidade dos sindicatos das categorias profissionais na questão labor-ambiental, pois, para além de exercerem vigilância constante nos estabelecimentos em que os integrantes da sua categoria trabalham e de exigirem o cumprimento da legislação heterônoma, devem atuar incessantemente pela busca de negociação coletiva de trabalho ou adoção de medidas judiciais para assegurar a redução dos riscos à saúde e à segurança no trabalho.

A atenção, fiscalização e atuação dos sindicatos da categoria profissional é fundamental e extremamente oportuna para a garantia de um ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável, mormente pela experiência que possuem no exercício da atividade profissional, adquirida no decorrer dos anos pela prática observada em diversos estabelecimentos empresariais, e pela finalidade da sua principal função, qual seja, a busca de melhoria das condições de trabalho, de saúde e de segurança do trabalhadores integrantes da categoria profissional (sem prejuízo, é claro, de outros propósitos, como a busca pela melhoria da remuneração).

Tal entendimento, insta ressaltar, é corroborado pelo próprio número significativo de menções sobre a negociação coletiva labor-ambiental nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, pois, mesmo com conteúdo bastante técnico (elaborado com o auxílio de profissionais altamente capacitados na área), o legislador ressaltou, em

diversos momentos, que a negociação coletiva labor-ambiental deve ser respeitada, não mitigando, portanto, a importância e o poder do diálogo social entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Nesse sentido, o sindicato da categoria profissional que não está constantemente fiscalizando o ambiente de trabalho e analisando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, nem convocando e/ou provocando o empregador e/ou o sindicato da categoria econômica para tratativas de negociação coletiva labor-ambiental também é responsável, por negligência e/ou omissão, pela ocorrência de riscos e danos ocorridos à saúde e segurança dos trabalhadores.

Portanto, o zelo quanto às questões labor-ambientais e o desenvolvimento da criatividade jurídica das partes, seja pela boa utilização das normas heterônomas seja pelo desenvolvimento de cláusulas coletivas de inspiração própria, se faz necessário para a conquista de um meio ambiente de trabalho equilibrado, adequado, saudável e seguro.

Sem prejuízo de todas as conclusões acima, analisando-se, por amostragem, os dados concretos de convenções e acordos coletivos de trabalho celebrados no cenário nacional (embora não tenhamos encontrado dados referentes a todos os anos), verifica-se, de uma forma geral, que há indícios de que as partes envolvidas nas relações de trabalho não têm destinado a devida atenção ao assunto e nem cumprido com as suas obrigações de celebrar negociações coletivas labor-ambientais adequadamente¹³⁴, eis que, conforme visto, o número total de cláusulas normativas que envolvem saúde, higiene e segurança no trabalho é percentualmente baixo se comparado ao número total de cláusulas de convenções e acordos coletivos celebrados, destacando-se, ainda, que, em alguns casos, há mera reprodução de texto legal.

Conclui-se, desta forma, que, apesar da obrigatoriedade de atenção quanto à matéria e apesar do incentivo efetuado pelo sistema normativo heterônimo, pelas Convenções e Recomendações da OIT, ainda há muito a avançar no campo da negociação coletiva labor-ambiental, inclusive no tocante à conscientização das partes envolvidas nas relações de trabalho sobre o seu dever legal de atuação e sobre a utilidade e importância do instrumento coletivo negociado.

Ademais, as partes devem buscar maiores fontes de estudo e de conhecimento para o desenvolvimento da sua criatividade jurídica, pois, como visto no terceiro capítulo, a título

¹³⁴ Trata-se de uma análise e constatação em âmbito geral/global, sendo oportuno ressaltar que não se aplica a partes que se preocupam com esmero em relação à proteção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

ilustrativo¹³⁵, há maneiras interessantes de se estabelecer cláusulas adequadas e úteis para a proteção labor-ambiental.

Por fim, concluindo sobre as possibilidades e os limites da negociação coletiva labor-ambiental, e considerando-se as cinco possibilidades de inter-relacionamento das cláusulas de negociação com a legislação heterônoma que definimos no primeiro capítulo da pesquisa, temos que o instrumento negocial coletivo pode ser utilizado (ou seja, é válido) para melhorar direitos estabelecidos em legislação heterônoma e para estabelecer direitos não previstos em lei que sejam benéficos à saúde, higiene e segurança no trabalho (exercício da criatividade jurídica).

Também são válidas, a princípio, as cláusulas que suprimam ou minimizem normas heterônomas labor-ambientais com base em expressa previsão legal, como o que ocorre, por exemplo, com a dilação de prazo para dispensa de realização de exames demissionais. Todavia, conforme mencionado acima, para estes casos em que o permissivo legal não se destina a melhorar as condições a favor dos trabalhadores, mas a outros fins, há necessidade de se avaliar, no caso concreto, os potenciais prejuízos aos trabalhadores, pois, se efetivamente existentes, a cláusula normativa da convenção ou acordo coletivo de trabalho será inválida, eis que viola direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e o direito a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.

Já as negociações coletivas labor-ambientais que, sem autorização legal, suprimam ou minimizem normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, ou que, em assuntos não tratados em fontes formais heterônomas, imponham algum prejuízo à saúde, higiene e segurança no trabalho, conclui-se que, embora possam ser criadas pelas partes negociantes (pois, no plano da existência do negócio jurídico, é observada somente a presença dos agentes, do objeto, da forma e da manifestação de vontade), serão consideradas inválidas e, por conseguinte, nulas, eis que o objeto é ilícito em razão da violação aos direitos fundamentais elencados anteriormente.

Finaliza-se o presente estudo com a conclusão global de que a negociação coletiva labor-ambiental tem largas possibilidades e restritos limites, sendo instrumento essencial para a proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho, inclusive através de reiterado reconhecimento legal, mas, na prática, há evidências de que tem sido significativamente negligenciada por alguns sindicatos das categorias profissionais, empregadores e sindicatos das categorias econômicas, o que talvez possa servir, infelizmente, como indícios de contribuição omissiva para os níveis alarmantes de acidentes e doenças do trabalho no Brasil.

¹³⁵ Através da reprodução de cláusulas normativas celebradas em casos concretos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lucio de. A prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: a mutação genética do direito do trabalho no Brasil. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 681-700.

BARISON, Thiago. **A estrutura sindical de Estado no Brasil e o controle judiciário após a Constituição de 1988**. 2014. 252f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRANCO, Cristiane Maria Adad Amorim Castelo. Supremacia do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista: o efeito prático no contrato de trabalho do empregado. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 653-665.

BRASIL. **Decreto-lei nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jun. 2019.

_____. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 02 out. 2019.

_____. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em 02 out. 2019.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2019.

_____. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em 02 out. 2019.

_____. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 02 out. 2019.

_____. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 08 ago. 2019.

_____. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 03 jun. 2020.

_____. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 05 set. 2020.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 out. 2020.

_____. **Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm. Acesso em: 12 fev. 2020.

_____. **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: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 dez. 2020.

_____. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/3263/P3214_78.html?sequence=3&isAllo wed=y. Acesso em: 07 jul. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos Ocupacionais.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 03 – Embargo e interdição.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2019/portaria_seprrt_1068_-aprova_nova_nr_03.pdf. Acesso em: 24 out. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 04 – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-04.pdf>. Acesso em: 26 out. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 05 – Comissão interna de prevenção de acidentes.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 06 – Equipamento de proteção individual - EPI.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 07 – Programa de controle médico de saúde ocupacional - PCMSO.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07_atualizada_2020.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 09 – Programa de prevenção de riscos ambientais.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 13 – Caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-13.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e operações insalubres.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf>.

br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 16 – Atividades e operações perigosas.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-16-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 18 – Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-18-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 19 – Explosivos.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-19.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-22.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 28 – Fiscalização e penalidades.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-28-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 30 – Segurança e saúde no trabalho aquaviário.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2002. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-30.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-31-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviço de saúde.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-32.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2020.

_____. **Norma Regulamentadora nº 37 – Segurança e saúde no trabalho em serviço de saúde.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-37.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2021.

_____. **Portaria nº 1.031, de 06 de dezembro de 2018.** Altera o subitem 7.4.3.5 da Norma Regulamentadora nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/54291997/do1-2018-12-10-portaria-n-1-031-de-6-de-dezembro-de-2018-54291889. Acesso em: 15 fev. 2021.

_____. **Portaria nº 1.186, de 20 de dezembro de 2018.** Aprova a Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/56414874/do1-2018-12-21-portaria-n-1-186-de-20-de-dezembro-de-2018-56414816. Acesso em: 17 fev. 2021.

_____. **Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-915-de-30-de-julho-de-2019-207941374>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. **Portaria nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 18 - Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-3.733-de-10-de-fevereiro-de-2020-242575828>. Acesso em: 12 abr. 2021.

_____. **Portaria nº 6.734, de 09 de março de 2020.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194>. Acesso em: 12 abr. 2021.

_____. **Portaria nº 6.735, de 10 de março de 2020.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.735-de-10-de-marco-de-2020-247539132>. Acesso em: 12 abr. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito n. 3.412.** Relator: Min. Marco Aurelio Mello. Redatora do acórdão: Min. Rosa Weber. Brasília, DF, 12 nov. 2012. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=111055508&ext=.pdf>. Acesso em 10 set. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 590.415/SC.** Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 29 abr. 2015. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em 22 abr. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 23.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 out. 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em 06 jul. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 895.759/PE.** Relator: Min. Teori Zavascki. Brasília, DF, 23 maio 2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 22 abr. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2200.** Relatora: Min. Cármen Lúcia. Brasília, DF, 04 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em 07 jul. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 277. Convenção Coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade.** Brasília, DF, 27 set. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em 16 set. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos.** Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 701-712.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do direito do trabalho:** propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego. 2014. 259f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

CABRAL, Angelo Antonio. **Sociedade de risco e direito ambiental do trabalho**. 2014. 198f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 639-651.

CARBONELLI, Matteo. A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho. In. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio (Coord.) **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 25-37.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. In. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e2, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000004118>. Acesso em 06 Mar. 2021.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Sobre a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva. Análise crítica da previsão contida no art. 611-A, XII da CLT. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 757-776.

CASSAR, Volia Bomfim. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 625-638.

CHEN, Daniel. **Regime jurídico brasileiro da duração do trabalho na relação de emprego**. 2008. 145f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

CORSINI, Carolina Teixeira; GRAÇA, Priscila da. Análise do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva de trabalho. In. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Uma visão coletiva da reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 229-247.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **A efetivação dos direitos sociais por meio da atuação preventiva: a exigência de licenciamento para a instalação de indústrias**. 2013. 330f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. v. 1.

_____. **A efetivação dos direitos sociais por meio da atuação preventiva: a exigência de licenciamento para a instalação de indústrias**. 2013. 464f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. v. 2.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. **Balço das negociações coletivas no Brasil 1997-2001**. Convênio SE/MTE n. 04/2003-DIEESE. São Paulo, SP, dez. 2004. Disponível em: https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2004/balancoNegociacoesColetivasBrasil1997_2001.pdf. Acesso em 16 maio 2021.

_____. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. São Paulo, SP, mai. 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.html>. Acesso em 26 maio 2021.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O conteúdo deontológico da liberdade sindical e a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. 2015. 563f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

EJUD2. Webpalestra: Panorama histórico e contemporâneo da saúde e segurança do trabalho. **Youtube**, 26 fev. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p2u4VaYj2hA&t=2975s>. Acesso em 28 fev. 2021.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. **Pesquisa empírica em direito [livro eletrônico]**: as regras de inferência. São Paulo: Direito GV, 2013. Título original: The rules of inference. - Vários tradutores. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjrvO_RjN7wAhVIHrkGHQgXBEUQFjACegQIAxAD&url=http%3A%2F%2Fbibliotecadigital.fgv.br%2Fdspace%2Fbitstream%2Fhandle%2F10438%2F11444%2FPesquisa_empirica_em_direito.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy&usq=AOvVaw0qSOLv27oiqI9dA1uYA6ZH. Acesso em 08 mar. 2018.

FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. Negociações coletivas: limites objetivos impostos pelo TST e os parâmetros de interpretação fixados pelo STF no RE n. 895.759. In. CECATO, Maria Aurea Baroni; PADILHA, Norma Sueli; FILHO, Oton de Albuquerque Vasconcelos (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [recurso eletrônico on-line]**. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: [IxB953804GvGC5qh.pdf](https://www.conpedi.org.br/imagens/IXB953804GvGC5qh.pdf) (conpedi.org.br). Acesso em 15 out. 2020.

FUNDACENTRO. **História**. São Paulo, SP, 16 jan. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/resgate-historico>. Acesso em 14 dez. 2020.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza A. Asta. Tutela judicial do meio ambiente do trabalho: a responsabilidade de todos aqueles que possuem poder de influência no ambiente de

trabalho e a importância da atuação com foco nos programas de gestão em saúde e segurança do trabalho. In: SILVA, Cláudia F. Noriler *et al* (Org.). **Meio ambiente do trabalho em foco: estudos em homenagem aos 15 anos da CODEMAT**. Brasília: ESPMU, 2019. p. 159-199.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 1.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GRADOWSKI, Luciana Piccinelli. Princípios da negociação coletiva. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (Coord.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 797-810.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia)**. Philadelphia, 10 maio 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,en#declaration. Acesso em 11 mar. 2019.

_____. **Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (Nº 84)**. Geneva, 19 jun. 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C084:NO. Acesso em 11 mar. 2019.

_____. **Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (Nº 87)**. Geneva, 17 jun. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO. Acesso em 11 mar. 2019.

_____. **Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (Nº 98)**. Geneva, 8 jun. 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO. Acesso em 11 mar. 2019.

_____. **Collective Agreements Recommendation, 1951 (Nº 91)**. Geneva, 6 jun. 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091:NO. Acesso em 11 mar. 2019.

_____. **Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (Nº 94)**. Geneva, 4 jun. 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R094:NO. Acesso em 12 mar. 2019.

_____. **Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (Nº 151)**. Geneva, 7 jun. 1978. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C151:NO. Acesso em 12 mar. 2019.

_____. **Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (Nº 159)**. Geneva, 7 jun. 1978. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R159:NO. Acesso em 12 mar. 2019.

_____. **Collective Bargaining Convention, 1981 (Nº 154)**. Geneva, 3 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C154:NO. Acesso em 12 mar. 2019.

_____. **Collective Bargaining Recommendation, 1981 (Nº 163)**. Geneva, 3 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R163:NO. Acesso em 12 mar. 2019.

_____. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**. Geneva, 18 jun. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716624.pdf. Acesso em 12 mar. 2019.

KLIPPEL, Bruno. Intervalo intrajornada, normas de ordem pública e norma trabalhista: avanço ou retrocesso?. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 353-366.

MACHADO, Claudia Urano de Carvalho. **A construção histórica do direito do trabalho como resistência à aplicação do pós-positivismo**. 75f. 2015. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direitos do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. I, parte II.

MAGNANO, Octávio Bueno; MALLET, Estevão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 6.ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getúlio Vargas, 1978.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Nova Hileia / Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. [S.l.], v. 2, n. 2, dez. 2018. ISSN 2525-4537. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1238>. Acesso em: 10 maio 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio da proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. 511f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In. FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.

_____. O papel dos sindicatos na defesa do meio ambiente do trabalho. In. **Revista Consultor Jurídico**, 26 dez. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-dez-26/reflexoes-trabalhistas-papel-sindicatos-defesa-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 13 jun. 2020.

MELO, Raimundo Simão de; MELO, Guilherme Aparecido Bassi de. Impactos da reforma trabalhista sobre a saúde dos trabalhadores no tocante à jornada de trabalho. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 335-352.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Sistema de negociações coletivas de trabalho – Mediador**. Consultar instrumentos coletivos registrados. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 15 mar. 2021.

MOREIRA, Priscila Soeiro. **A negociação coletiva e o intervalo intrajornada**. 2010. 128f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho.** 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A Organização Internacional do Trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na ordem jurídica brasileira. In. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio (Coord.) **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual.** São Paulo: Atlas, 2015. p. 142-156.

OLIVEIRA, Aparecido Batista de. **Negociação coletiva trabalhista e luta de classes no Brasil.** 2017. 290f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado.** 2.ed. rev., atual., ampl. e reordenada da obra Direito do trabalho em sintonia com a nova constituição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo; SCODRO, Catharina Lopes. O princípio da precaução na jurisprudência do TRT-15. In. **Rev. Laborativa**, v. 9, n. 2, p. 64-82, out/2020. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3292>. Acesso em 06 jun. 2021.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. Condicionamento histórico-cultural da negociação coletiva no Brasil. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (Coord.). **Conciliação: um caminho para a paz social.** Curitiba: Juruá, 2013.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Saúde, higiene e segurança no trabalho no contexto do trabalho digno. A fragmentação do meio ambiente de trabalho operada pela reforma trabalhista. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos.** Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 399-413.

_____. Prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva constitucional. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos.** Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 605-623.

PIERDONÁ, Zélia Luiza. A importância da OIT para a expansão, a evolução e o aprimoramento da proteção social. In. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio (Coord.) **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual.** São Paulo: Atlas, 2015. p. 13-24.

PILOSIO, Giovanni Paolo. **Limites à flexibilização dos direitos trabalhistas e flexisegurança**. 2014. 157f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

PIOVESAN, Flavia. Direito humanos e o trabalho. In. FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.

PIVATTO, Bruno Tauil. **Comentários à súmula nº 277 do TST: A ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho**. 2014. 109 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional público e privado**. 7.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/institucional/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>. Acesso em 14 abr. 2018.

RENZETTI, Rogério. Prevalência do negociado sobre o legislado em norma coletiva. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 595-603.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 2013. 160f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 16.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1994. v. I.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 16.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1994. v. II.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 50.ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

SANTIAGO, Renato Novaes; ANDRADE, Túlio Avelino Teles de. O art. 611-A e o alargamento da negociação coletiva. Fundamentos jurídicos e constitucionais de uma farsa. In.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Uma visão coletiva da reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 205-228.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do negociado em face do legislado. A natureza bifronte da nova CLT. In. _____ (Coord.). **Uma visão coletiva da reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 1-27.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Autonomia privada coletiva e hierarquia normativa na Lei n. 13.467/2017 – a questão do legislado e do negociado. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 713-729.

SCABIN, Roseli Fernandes. A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais. In. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio (Coord.) **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 1-12.

SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO (SEPRT). **Dados estatísticos – Saúde e segurança do trabalhador**. Brasília, DF, 23 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho>. Acesso em 09 maio 2021.

_____. **Comissão Tripartite Paritária Permanente**. Brasília, DF, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs>. Acesso em 02 maio 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho**. 4.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. v. 7.

_____. **CLT comentada**. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Luciano Pizzotti. A livre negociação nas hipóteses do art. 611-A da CLT. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 743-755.

SIMÕES, Renato Mário Borges. O negociado (individual e coletivo) sobre o legislado. In. FILHO, Rodolfo Pamplona; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Sílvia Teixeira do

(Coord.). **Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018. p. 143-149.

SOUZA, Oreonnilda de. O meio ambiente do trabalho na ordem econômica brasileira: função social da empresa e a preponderância do valor social do trabalho. In. CECATO, Maria Aurea Baroni; PADILHA, Norma Sueli; FILHO, Oton de Albuquerque Vasconcelos (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [recurso eletrônico on-line]**. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/x84421yj/Hc48A8n79F3HL5m5.pdf>. Acesso em 15 out. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 16.ed. atual. São Paulo: LTr, 1996. v. II.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____. **Direito constitucional do trabalho**. 4.ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEBALDI, Eliegi. **A redução da jornada de trabalho e seus impactos no direito do trabalho**. 2012. 147f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público. 2007**. 186f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Uma proposta de reforma da legislação do trabalho. In. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, n. 06, 2º semestre, setembro de 1993.

TRINDADE, Rodrigo. Negociado sobre o legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 667-680.

VIANA, Marcio Tulio. Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. In. ELISSON, Miessa; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 731-741.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 2010. 100f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

VILLATORE, Marco Antonio. Convenção n. 98 da OIT: sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949). In: PIOVESAN, Flavia (Coord.).

Código de direito internacional dos direitos humanos anotado. São Paulo: DPJ Editora, 2008. p. 591-605.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro.** Jundiaí: Paco Editorial, 2016.