

Acordo coletivo de trabalho

CT- 08/02

Transação sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade. Vigência do PARECER Acordo e do trabalho gado pela J.T.

- 1- O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado do Maranhão (STEFEM) ^{empresaria Y,} ajuizou, em 23 de novembro de 1989, ação contra a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), ora Consulente, na qual pleiteou a realização de perícia técnica em todos os setores dessa empresa no aludido Estado, visando ao pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade.
- 2- Essa perícia, determinada pela então 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Luís, mapeou as condições de trabalho no concernente à prevenção dos infortúnios profissionais tendo concluído que a atividade dos maquinistas e de seus auxiliares não caracterizava periculosidade e sim insalubridade no grau médio.
- 3- Com base nas conclusões da perícia, ~~o STEFEM e a CVRD~~ ^{X e X} celebraram acordo coletivo em 8 de abril de 1996, o qual foi registrado na Delegacia Regional do Trabalho e homologado pela MM Junta em 21 de maio do mesmo ano.
- 4- Esclarece a propósito a Consulente:

“Em 12.045.1996, as partes apresentaram uma petição juntando os Acordos Coletivos (devidamente registrados perante a DRT) firmados entre ambas, onde resolveram as controvérsias sobre o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, requerendo a homologação da avença, e a extinção do processo com julgamento de mérito;

“Realizada audiência, o Juiz homologou o Acordo Coletivo juntado às fls. 217/244 dos autos, extinguindo o processo com julgamento de mérito, tendo a relação dos substituídos sido apresentada pelas partes”.

5- Esse acordo atípico tem normatividade abstrata e eficácia erga omnes, nos termos do art. 611 da CLT, e, ao mesmo tempo, resolve litígio entre as partes concretamente enunciadas pelo Sindicato como substituto processual. E possui características próprias, porque objetivou resolver controvérsias que, durante alguns anos, vinham afetando as relações de trabalho.

6- Na verdade, ele configura nítida transação que o instrumento da negociação coletiva pode realizar em nome dos seus representantes (Art. 7º, nºs VI e XXVI, da Constituição): nem os 30% sobre o salário contratual da periculosidade (Art. 193, § 1º, da CLT), nem os 20% sobre o salário mínimo da insalubridade de grau médio (Art. 192 da CLT), com indenização do período pretérito. O que surpreende é que a Consulente venha pagando o adicional de 20% sob o título de periculosidade, em dissonância com a conclusão do laudo técnico.

7- A cláusula oitava do acordo, em sintonia com o art. 194 da CLT, prescreveu no seu inciso II:

“O pagamento dos adicionais de periculosidade ou insalubridade será suprimido havendo cessação das condições que os propiciaram, na forma da legislação em vigor, seja, em função da adoção de medidas ou equipamentos que neutralizem a ação do agente, seja pela transferência de setor do empregado, cabendo ao órgão de segurança do trabalho da Superintendência signatária o enquadramento respectivo, em conformidade com a mapeamento”.

8- Em face do exposto, a ^{empresa X)} ~~CVRD~~ consulta:

“A- Qual o alcance subjetivo do Acordo Coletivo que pôs fim à reclamação trabalhista (Processo nº 1774/1989 – 1ª Vara do Trabalho) ajuizada pelo ~~STEFEM?~~ X-?”

B- O Acordo Coletivo atingiria somente os empregados substituídos, ou poderia atingir também todas as pessoas que se enquadram na situação fática prevista na avença, mesmo que não façam parte da relação de substituídos do ~~STEFEM~~ à época do acordo ?

C- Qual o efeito jurídico do Acordo Coletivo ? Ele poderia ser considerado nulo pela Justiça do Trabalho, mesmo diante dos efeitos da coisa julgada ?

D- Qual atitude deve tomar a empresa Consulente, no caso dos empregados que atuam em contato com eletricidade, os quais, em tese, não realizam atividades incluídas no sistema elétrico de potência ? O acordo coletivo pode impedir que a empresa deixe de pagar o adicional de periculosidade ?

9- A legislação brasileira objetiva, não o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, mas a preservação da saúde e da integridade física do trabalhadores. Neste sentido expressa o citado art. 194 da CLT:

“O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

10- Esse comando legal constitui uma das exceções ao princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho descrito no art. 468. Os procedimentos para efetivar a cessação do sobresalário dependem entretanto, da natureza do ato que o instituiu. No caso em foco o próprio acordo coletivo, registrado na DRT e homologado em Juízo para pôr termo ao dissídio, prevê a supressão do pagamento dos adicionais, com a cessação, em consonância com a lei, das condições que o determinaram. Destarte, a suspensão desse pagamento se e quando for o caso, dar-se-á em cumprimento ao disposto no próprio acordo coletivo homologado em Juízo, Se assim não fôra, a sentença de homologação, aplicável apenas

aos empregados processualmente substituídos pelo Sindicato, teria de ser objeto de ação revisional.

11- Já em relação aos empregados que não figuraram na referida ação, o pagamento dos adicionais se tornaram devidos em razão da normatividade abstrata do acordo coletivo, cujo efeito temporal tem sido objeto de profunda controvérsia.

12- No tocante a esse tema, escrevemos em nosso último livro:

“Se a cláusula normativa for inserida com a expressa menção de que sua eficácia cessará em tal data ou com a implementação de certo fato, é evidente que a incorporação se dará sob condição resolutiva. Realizada a condição, não há que se falar em sobrevivência da respectiva disposição, seja na contratação coletiva, seja nos contratos individuais sobre os quais incidiu.

Em regra, o instrumento da contratação coletiva é sucedida por outro ou, quando fracassa a negociação por um laudo arbitral ou uma sentença, de tribunal do trabalho. Tais atos situam-se no mesmo plano hierárquico das normas jurídicas, razão por que prevalecerá o novo, sempre que repetir ou ampliar vantagens anteriormente estabelecidas. Mas pode ocorrer que o novo não verse determinada prestação prevista no ato normativo anterior, estabeleça outros requisitos para sua concessão ou reduza o seu valor” (“Curso de Direito do Trabalho”, Rio, 2002, Ed. Renovar, pág. 584).

E concluímos que a vigência da cláusula normativa cessa:

a)havendo condição resolutiva, inclusive termo previsto para a cláusula, explicitamente consagrada na convenção ou acordo coletivo que a estipulou;

b) quando sobrevier outra convenção ou acordo coletivo suprimindo o direito previsto na cláusula ou modificando a respectiva norma” (ob. cit. pág. 585).

- 13- Esse entendimento, defendido por juristas brasileiros do porte de Délio Maranhão e José Martins Catharino, prevalece na Alemanha e em Portugal. A jurisprudência do TST, no entanto, acabou por adotar a tese italiana, segundo a qual as cláusulas normativas da convenção ou do acordo coletivo regem as relações individuais do trabalho sujeitas ao termo correspondente à vigência do instrumento da negociação coletiva.
- 14- Destarte, a aplicar-se formalmente esse entendimento jurisprudencial, ter-se-ia de concluir, paradoxalmente, que seriam diferentes os valores dos adicionais devidos aos empregados contemplados na precitada sentença homologatória e os beneficiados apenas pelo acordo coletivo.
- 15- A verdade, como já assinalamos, é que o acordo coletivo registrado na DRT e homologado em Juízo, é atípico, porquanto não objetivou instituir ou rever condições de trabalho, mas solucionar problemas referentes à aplicação da legislação de proteção ao trabalhador. Por isto mesmo, a empresa vem pagando os adicionais ajustados nos seis anos subsequentes ao acordo coletivo, e o faz em relação a todos os empregados alcançados pela cláusula normativa, homenageando, assim o princípio da isonomia. Ilógico, se nos afigura, que no concernente a alguns empregados se conclua pela ineficácia do questionado acordo coletivo.
- 16- No que tange aos empregados que atuam em contato com a eletricidade, objeto do quesito D da Consulta, reitero o exposto nos pareceres CT-04/00 e 08/02.
- 17- O quadro de atividades e áreas de risco aprovado pelo Decreto nº 93.412, de 1986, expedido com esteio na Lei nº 7.369, de 1995, condiciona a configuração da periculosidade à integração em sistemas elétricos de potência, energizadas ou com possibilidade de energização acidental ou por falha operacional, de atividades de construção, operação

e manutenção, seja de redes e linhas aéreas ou subterrâneas de alta e baixa tensões (itens 1 e 2), seja nas usinas, unidades geradoras, subestações e cabine de distribuição (item3). Daí a jurisprudência da mais alta Corte Trabalhista no sentido de que o adicional é

“Devido apenas no caso de trabalho com o sistema elétrico de potência” (Ac. Do TST, SDI-1, no proc. E-RR 297.129/96, rel. Min. Vantuil Abdala, DJ de 25.02.00).

18- Isto posto, respondemos às perguntas formuladas na Consulta:

- A- O acordo coletivo homologado pela 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Luís vige, como tal, sendo aplicável aos empregados relacionados pelo ~~SCOPEM~~ na ação que ajuizou como substituto processual;
- B- A sentença homologatória desse acordo só tem eficácia inter partes. Mas o mesmo acordo coletivo, porque registrado na DRT, nos termos do art. 614, da CLT, tornou-se aplicável aos demais empregados. A jurisprudência do TST é no sentido de que as condições ajustadas nos instrumentos da negociação coletiva perdem sua eficácia no termo nestes previstos para sua vigência. Entendemos, porém – sublinhando, contudo, o risco desse entendimento – que essa orientação jurisprudencial visa às condições instituídas ou revistas nesses instrumentos e não o acordo que dirimiu um dissídio, aconselhando a bom senso jurídico que a solução ajustada não seja observada somente em relação a parte dos empregados da empresa. Demais disto, como expusemos no parágrafo 11, sempre sustentamos que, na ausência de novo acordo coletivo que disponha sobre disposição do anterior, este continua a vigor, salvo se estipulado, explicitamente, que perderia sua eficácia no termo da vigência do respectivo instrumento jurídico;

- C- A sentença que homologou o precitado acordo coletivo fez coisa julgada, que não pode ser desconstituída, em virtude do biênio fluído, nem mesmo por ação rescisória;

- D- Os empregados que, não atuam no sistema elétrico de potência podem ter suspensos os respectivos adicionais por ato unilateral da empresa de conformidade com a cláusula oitava, inciso II, do acordo coletivo, que se sintoniza com o art. 194 da CLT;

SMJ. É o que nos parece.

Rio de Janeiro, 18 de Novembro de 2002

Arnaldo Lopes Sússekind
OAB - RJ - 2.100