

Acordo coletivo

Insalubridade tratada como periculosidade. Natureza jurídica dos respectivos adicionais. Facilitações de prestações de natureza salarial.

**PARECER**

**I - DA CONSULTA**

1. Perguntam-nos se o acordo coletivo de trabalho pode restringir direitos assegurados por lei, assinalando ter a sentença que julgou reclamação ajuizada por ex-empregado da CVRD transcrito trechos do nosso livro "Instituições de Direito do Trabalho" no sentido da negativa.

2. A Consulta esclarece a origem da ação trabalhista:

*"No caso de maquinistas e de auxiliares de maquinistas, que recebiam o adicional de periculosidade com incidência de 20% sobre o salário, ficou constatado no laudo pericial que tais atividades não eram perigosas, mas sim insalubres de grau médio.*

*Objetivando garantir esta situação - pois a incidência de 20% sobre o salário base dos maquinistas e auxiliares daria aos mesmos um valor maior a receber do que se fosse aplicado o adicional de insalubridade, que incide somente sobre o salário mínimo - e tratar de outros assuntos relacionados com as conclusões do mapeamento feito, em 02 de abril/96 foi assinado um Acordo Coletivo entre a CVRD e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão e Pará (STEFEM), que em sua cláusula décima-primeira restou nos seguintes termos:*

*Para os Maquinistas e Auxiliares, afim de garantir a situação atual para toda a Categoria, inclusive os que*

*vierem a ser admitidos, as partes – CVRD/SUFEC e STEFEM, deixam de aplicar as conclusões do mapeamento (insalubridade) e acordam manter o pagamento de 20% sobre o salário básico, sob a rubrica de periculosidade.”*

## **II – DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS LEGAIS POR ACORDO COLETIVO**

3. As citações das “Instituições” inseridas na sentença estão corretas, como não poderia deixar de ser. Ambos os trechos estão repetidos, inclusive, na 17ª edição, de 1997 (Vol. I, págs. 218 e 219).

4. O princípio que rege as relações de trabalho é o da inderrogabilidade ou irrenunciabilidade de direitos previstos em norma legal de ordem pública: nem pela autonomia privada coletiva, nem por ato do empregado a que ela se destina.

5. Há, porém, exceções, resultantes da flexibilização de direitos trabalhistas, admitida, em determinadas hipóteses, pelo direitos comparado, sobretudo a partir da década de 80. Mas a derrogação, adaptação ou complementação de norma de ordem pública só se legítima nos casos autorizados por lei.

6. Em nosso País, a Constituição de 1988 admitiu a flexibilização dos comandos constantes dos incisos VI (irredutibilidade salarial), XIII (compensação de jornadas de trabalhos) XIV (turnos ininterruptos de revezamentos), desde que praticados por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

7. Tratando-se, portanto, de prestação de natureza salarial, é possível sua redução mediante negociação coletiva; isto é, sob tutela sindical.

### III – QUESTIONADA CLÁUSULA DO ACORDO COLETIVO

8. O trabalho dos maquinistas e seus auxiliares foi classificado pela perícia como de insalubridade média, razão por que o adicional legalmente devido seria de 20% sobre o salário mínimo (Art. 192 da CLT). O adicional-periculosidade, no valor de 30%, é que incide sobre o salário contratual ou salário básico (Art. 194, 81º).

9. Acontece que os empregados da CVRD, exercentes dos mencionados cargos, já recebiam o adicional de 20% sobre o salário básico e não sobre o salário mínimo. Daí ter a empresa concordado, por equidade, em manter a situação anterior, para que os maquinistas e seus auxiliares não sofressem redução nos seus salários.

10. A cláusula a respeito ajustada no acordo coletivo foi, porém, redigida com evidente impropriedade, porque:

a) de periculosidade não se trata;

b) nada impede que a empresa calcule os 20% do adicional de insalubridade média sobre o salário básico, beneficiando os seus empregados.

11. Cumpre enfatizar – embora constitua lição elementar de Direito que o nosso Código Civil, no Título referente aos atos jurídicos, preceitua:

*“Art. 85 – Nas declarações de vontade se atenderá mais a sua intenção que ao sentido literal da linguagem”*

12. Independentemente do despacho do processo em foco, sugerimos que a CVRD se articule com o sindicato signatário do acordo coletivo visando a dar à referida cláusula, nova e jurídica redação, que reflita, de forma adequada, a solução encontrada para não prejudicar os trabalhadores.

*extraordinário, insalubre, perigoso ou, ainda, transferência provisória do empregado), torna-se indevido o respectivo adicional ou sobre-salário.” (“Direito do Trabalho”, Rio, FGV, 15ª ed., 1988, pág. 175).*

16. Por via de consequência, ainda que de periculosidade se tratasse, a redução do sobre-salário, de 30% para 20%, teria respaldo constitucional, a teor do estatuído no art. 7º, VI, da Carta Magna.

S.M.J., é o que nos parece

Rio de Janeiro, 14 de outubro de 1998.

Arnaldo Lopes Sússekind  
OAB-RJ – 2.100