

Título : FLEXIBILIZAÇÃO LEGAL: A AUTONOMIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS NA DEFINIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Autor : Mainara Teles Dourado

FLEXIBILIZAÇÃO LEGAL: A AUTONOMIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS NA DEFINIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

MAINARA TELES DOURADO

Analista Jurídico em licitações e contratos do Superior Tribunal Militar. Doutoranda em Direito e Mestre em Direito e Sociedade pelo IDP-Brasília, Especialista em Direito Público.

INTRODUÇÃO

Esse artigo inicia com uma exploração detalhada do adicional de periculosidade, abordando sua natureza jurídica, base e método de cálculo. Em seguida, mergulhamos nas Convenções Coletivas de Trabalho, destacando a importância e a força legal da negociação coletiva como instrumento normativo. Além disso, analisamos os efeitos que as alterações na base de cálculo do adicional de periculosidade, acordadas por meio de negociação coletiva, exercem sobre os contratos administrativos. Por fim, com base nas discussões anteriores, respondemos à questão central: as Convenções Coletivas de Trabalho têm o poder de estabelecer uma base de cálculo para o adicional de periculosidade que difere daquela prescrita em lei?"

O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: NATUREZA JURÍDICA, BASE E FORMA DE CÁLCULO

O adicional de periculosidade é uma verba de natureza salarial destinada a compensar o empregado pelo exercício de atividades consideradas perigosas, expostas a riscos que possam comprometer sua saúde ou integridade física. Sua previsão legal encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente no artigo 193 e seus parágrafos. Conforme o artigo, o adicional de periculosidade será calculado sobre o salário base do empregado e o percentual é de 30% (trinta por cento), **salvo disposição em contrário estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.**

Segundo o artigo 193, § 1º da CLT, a base de cálculo do adicional de periculosidade é o **salário base** do empregado, não incluindo gratificações, prêmios, comissões ou qualquer outro tipo de verba que não o integre. Em outras palavras, o percentual de 30% incide sobre o salário base, sendo calculado de forma simples, sem aplicação de outras incidências.

AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As Convenções Coletivas de Trabalho são instrumentos normativos pactuados entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, visando regulamentar as condições de trabalho em determinada categoria profissional ou em uma empresa específica. Possuem natureza jurídica de norma coletiva, integrando o contrato de trabalho dos empregados abrangidos por suas disposições, restrita, portanto, aos trabalhadores e empregadores pertencentes às categorias representadas pelos sindicatos signatários do acordo e podem abranger aspectos diversos das relações de trabalho, tais como salários, jornada de trabalho, benefícios, condições de segurança e saúde, entre outros.

A Constituição, em seu art. 7º, inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais e admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida

As cláusulas das CCTs possuem eficácia *erga omnes*, ou seja, obrigam a todos os integrantes da categoria representada pelos sindicatos signatários, independentemente de serem filiados ou não. Constituem norma cogente, prevalecendo sobre normas inferiores, como o contrato individual de trabalho, desde que mais benéficas aos trabalhadores, conforme dispõe o art. 611, da CLT.

DA NATUREZA E FORÇA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO NORMA JURÍDICA

Sabendo que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho reconhecem os instrumentos de negociação coletiva, é preciso ressaltar que os acordos coletivos ganharam ainda mais importância com a introdução do art. 611-A na CLT, pela Lei 13.467, de 2017, que previu que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Se que o Constituinte valorizou as convenções e os acordos coletivos de forma enfática, reconhecendo-os como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF), podemos afirmar que as Convenções Coletivas de Trabalho a roupagem de lei em sentido material, pois criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais. Desse modo (Delgado, 2015¹) ensina que do ponto de vista do seu conteúdo, as Convenções Coletivas revelam regras jurídicas, embora existam também no seu interior cláusulas contratuais. Assim, resta entendido que, na composição da resolução de conflitos coletivos, deve ser privilegiada a normatização autônoma, evitando a imposição do poder estatal. Nesse sentido, o AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056¹, corrobora que “o negociado se afigurará passível de se sobrepor ao legislado, naquelas situações em que ausente a afronta aos aludidos direitos” trabalhistas. Ou seja, quando trazer maior proteção ao trabalhador.

Cabe destacar ainda, que a reforma trabalhista elegeu o princípio da intervenção mínima no controle das convenções e acordos coletivos, determinando que somente nos casos de vícios do ato jurídico poderá o Poder Judiciário declarar a nulidade desses instrumentos de negociação coletiva, conforme determina o § 3º do art. 8º da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017.

Portanto, se, determinada planilha de cálculos de preços ao aplicar o percentual de 30% (trinta por cento) do adicional de periculosidade, utilizou-se, como base de cálculo, o somatório dos itens salário-base, e **tal forma de cálculo estava presente na Convenção Coletiva**, tal regra somente poderia ser afastada ou considerada ilegal, caso trouxesse disposição desfavorável ao trabalhador frente à situação identificada por meio de laudo pericial ou mesmo se contivesse obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública, como enunciado no parágrafo único do art. 6º da IN nº 05/2017.

Registre-se que o direito do trabalho, no Brasil, foi estruturado com base no princípio da proteção ao trabalhador, que abrange a aplicação da norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario*. Desse modo, tem-se que as normas coletivas podem conceder benefícios superiores aos previstos na legislação, o que se coaduna à parte final do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Desse modo, quando houver Convenção Coletiva de Trabalho fixando o adicional de periculosidade para determinada categoria de trabalhadores, bem como seu percentual, esta deverá prevalecer sobre a condição identificada no laudo pericial - sempre que trazer uma condição mais benéfica ao trabalhador, tendo em vista que somente poderá ser considerada ilícita a convenção ou acordo coletivo que trazer cláusula que suprima ou reduza direitos relacionados a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-B, inciso XVII, da CLT.

DOS EFEITOS DA ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE FIRMADO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE OS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

Firmado o entendimento com base no artigo 7º, inciso XVII da CF, bem como no artigo 611 e 611-A da CLT, ao dispor que o acordado se sobrepõe ao legislado, bem como no princípio da intervenção mínima nas relações trabalhistas presente no § 3º do art. 8º da CLT, concluímos que a negociação coletiva de trabalho externa norma jurídica, com eficácia suficiente para criar direitos e obrigações, e

uma vez determinada, tal fato gera efeitos nos contratos administrativos que envolvam contratação de mão de obra, mesmo que disponha de forma diferente ao previsto na CLT.

Nesse sentido, (Cassar, 2017) ensina que as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei. Porém, é preciso reiterar que nos casos das Convenções Coletivas de determinadas categorias que prestam serviços terceirizados para a Administração Pública, é preciso refletir que nessas avenças a contratante pública é uma terceira nas negociações sindicais e entre patrões e empregados, e, por isso, o conteúdo das normas coletivas somente irá vincular a Administração Pública se disserem respeito a matéria trabalhista, vedada que essas obrigações sejam dirigidas somente para contratos com a Administração Pública, conforme o art. 6º da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 05, de 2017:

Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade

Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, considerando que:

a) O artigo 7º, inciso VI, e os dispositivos da Constituição Federal reconhecem as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, conferindo-lhes legitimidade constitucional para regular as relações laborais;

b) Os artigos 611 e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem a força normativa das convenções coletivas, conferindo-lhes poder para estabelecer condições de trabalho mais vantajosas que as previstas em lei;

d) A reforma trabalhista, expressa na Lei 13.467/2017, adotou o princípio da intervenção mínima no controle das convenções e acordos coletivos, limitando a possibilidade de declaração de nulidade dos instrumentos coletivos pelo Poder Judiciário apenas nos casos de vícios do ato jurídico, conforme o § 3º do art. 8º da CLT.

e) O direito do trabalho no Brasil foi estruturado com base no princípio da proteção ao trabalhador, que abrange o princípio da aplicação da norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario*, e atentando que:

f) O art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05, de 2017 estabelece que a Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade e que o parágrafo único, do mesmo art. 6º, estipula que é vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos documentos coletivos de trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.

Concluimos que há possibilidade de o cálculo do adicional de periculosidade ser realizado com base diferente da que está estabelecida na CLT, por ampliar a proteção à categoria. No entanto, deve-se examinar se o acordo normativo que estabeleceu o índice acima do legislado se aplica à base territorial do local onde os serviços são prestados, bem como a vedação de vinculação às disposições das Convenções Coletivas que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam somente aos contratos com a Administração Pública, de acordo com o

artigo 6º da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 05, de 2017.

i DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2005. P. 159.

ii Agravo de instrumento (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2019; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho.)

iii CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Método, 2017, p. 75.

Como citar este texto:

DOURADO, Mainara Teles. Flexibilização legal: a autonomia das convenções coletivas na definição da base de cálculo do adicional de periculosidade. Zênite Fácil, categoria Doutrina, 27 mar. 2024.

Disponível em: <http://www.zenitefacil.com.br>. Acesso em: dd mmm. aaaa.