



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000918-31.2023.5.10.0022**

Relator: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/01/2025

Valor da causa: R\$ 39.596,80

Partes:

RECORRENTE: JOSE CAMILO FILHO

ADVOGADO: ALISSON DE SOUZA E SILVA

RECORRENTE: VALOR AMBIENTAL LTDA

ADVOGADO: CAROLINA LOUZADA PETRARCA

RECORRIDO: VALOR AMBIENTAL LTDA

ADVOGADO: CAROLINA LOUZADA PETRARCA

RECORRIDO: JOSE CAMILO FILHO

ADVOGADO: ALISSON DE SOUZA E SILVA

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000918-31.2023.5.10.0022 (RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)) - 7

RELATORA: DESEMBARGADORA MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES

RECORRENTE: JOSÉ CAMILO FILHO

ADVOGADO: ALISSON DE SOUZA E SILVA

RECORRENTE: VALOR AMBIENTAL LTDA.

ADVOGADA: CAROLINA LOUZADA PETRARCA

RECORRIDOS: AS MESMAS PARTES

**ORIGEM: 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
(JUIZ URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES)**

EMENTA

RECURSO DO RECLAMANTE. MODALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA NULA. REINTEGRAÇÃO. O alcoolismo crônico, patologia reconhecida pela OMS como "Síndrome de Dependência do Alcool", não configura falta grave prevista no art. 482, alínea "f", da CLT. Assim, deve ser reformada a sentença de origem, para tornar sem efeito a demissão por justa causa, reintegrando o empregado. **Recurso provido. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA APLICADA EM FACE DE EMPREGADO ALCOOLISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA.** A indenização por dano moral tem por fundamento a violação de aspectos imateriais da personalidade por cometimento de ato ilícito pelo ofensor, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, ou seja, por atuação culposa em sentido lato (CCB/2002, art. 186). No caso, sendo demonstrado que houve a perpetração de justa causa indevidamente em face de empregado etilista, é devida a indenização por dano moral, no importe de R\$ 5.000,00. **Recurso provido parcialmente. RECURSO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RESTRIÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. ART. 611-A DA CLT E ART. 611-B DA CLT.** Inviável a redução ou limitação do adicional de insalubridade por meio de norma coletiva, por se tratar de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, indisponível pela vontade das partes. A previsão do artigo 611-A da CLT, segundo o qual "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando" dispuserem sobre "enquadramento do grau de insalubridade" (XII), somente pode ser interpretada de forma sistemática com o regramento do artigo 611-B da CLT, que prevê como objeto ilícito de norma coletiva a supressão ou redução do adicional de remuneração das atividades insalubres, penosas e perigosas (XVII), e das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou normas do Ministério do Trabalho (XVIII). **Recurso desprovido.**



RELATÓRIO

Dispensado, na forma do art. 895, §1º, IV, da CLT.

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelas partes.

RECURSO DO RECLAMANTE

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. DANO MORAL

O reclamante alegou que foi admitido pela Reclamada em 10.10.2019, para desempenhar as funções de varredor, tendo sido demitido por justa causa, sob a alegação de embriaguez, em 26.05.2023. Aduziu que sofre de alcoolismo crônico e estaria doente no momento da dispensa, pelo que esta seria nula, requerendo sua reversão e reintegração, bem como o pagamento de danos morais de R\$ 20.000,00, pois a decisão extrema adotada pela reclamada teria violado sua dignidade.

O magistrado sentenciante indeferiu os pedidos, validando a justa causa perpetrada, sob os fundamentos seguintes (fls. 2437/2438 do PDF):

"DA JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. EMBRIAGUEZ HABITUAL

(...)

É fundamental distinguir entre embriaguez habitual e embriaguez em serviço, ambas previstas na mesma alínea, mas com implicações jurídicas distintas.

A embriaguez habitual caracteriza-se pela dependência crônica do álcool, configurando um estado de alcoolismo que afeta de forma contínua a saúde e o comportamento do empregado.

Nesses casos, a jurisprudência majoritária entende que a embriaguez habitual deve ser tratada como uma doença, exigindo que o empregador ofereça suporte para tratamento médico adequado, em vez de aplicar a justa causa.



A dispensa sob esse fundamento pode ser considerada discriminatória e inválida, conforme o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção à saúde do trabalhador.

Por outro lado, a embriaguez em serviço refere-se ao ato isolado ou esporádico de o empregado apresentar-se ao trabalho sob efeito de álcool, comprometendo a segurança, a disciplina e a produtividade no ambiente laboral. Essa conduta constitui falta grave e autoriza a aplicação da justa causa, independentemente de o empregado ser dependente químico ou não, pois viola deveres contratuais básicos e coloca em risco a integridade física própria e de terceiros.

No caso em análise, restou incontroverso que o reclamante foi flagrado em estado de embriaguez durante o expediente, conforme teste de bafômetro que acusou 0,35 mg/l de álcool no organismo. O próprio autor confirmou a ingestão de bebida alcoólica.

O reclamante alega ser portador de alcoolismo crônico, sustentando que sua condição demandaria tratamento médico e não punição.

Nada obstante, o laudo pericial foi conclusivo ao afastar a existência de dependência química à época da dispensa, aplicando os critérios técnicos pertinentes.

Ademais, não há nos autos qualquer evidência de que a reclamada tinha conhecimento de eventual condição de dependência química do autor.

Pelo contrário, em suas fichas de anamnese ocupacional, o reclamante sempre declarou não fazer uso de bebidas alcoólicas. Os atestados médicos apresentados são todos posteriores à data da dispensa, não servindo para comprovar a alegada condição à época dos fatos.

O exercício da função de varredor exige plenas condições físicas e mentais, sendo realizado em vias públicas, onde a atenção e a segurança são fundamentais. A embriaguez em serviço coloca em risco não apenas a integridade do próprio empregado, mas também a de colegas e terceiros.

A reclamada comprovou que realiza rotineiramente testes de bafômetro em seus empregados, constando expressamente nas normas internas que a embriaguez em serviço é falta grave passível de dispensa por justa causa.

Diante disso, considerando que o reclamante foi flagrado em estado de embriaguez durante o serviço, sem comprovação de dependência química que caracterizasse embriaguez habitual, reputo válida a justa causa aplicada com base no art. 482, alínea "f", da CLT.

Embora tenha sido deferida tutela antecipada determinando a reintegração do autor, a análise mais aprofundada do mérito, especialmente diante da conclusão pericial, impõe a revogação da medida.

Não se sustenta o fundamento inicial de discriminação por doença, uma vez que não ficou comprovada a condição de dependente químico à época da dispensa, nem o conhecimento da empresa sobre tal condição.

Revogo a tutela antecipada anteriormente concedida.

DO DANO MORAL

O pedido de indenização por danos morais fundamenta-se na alegação de discriminação em razão de doença, especificamente dependência química. A legislação trabalhista e a jurisprudência majoritária reconhecem que o alcoolismo crônico é uma doença, conforme classificado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no Código Internacional de Doenças (CID-10, F10.2).

No entanto, conforme os documentos apresentados nos autos, não há comprovação de que a reclamada tivesse ciência inequívoca do estado de saúde do reclamante à época da dispensa. A justa causa aplicada foi baseada na alegação de embriaguez em serviço, com fundamento no art. 482, alínea "f", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não tendo sido demonstrada discriminação ou intenção de violar a dignidade do reclamante.



Importante frisar que, embora a dependência química exija abordagem distinta, conforme estabelecem os princípios da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput, da Constituição Federal), o empregador agiu dentro do que lhe parecia legítimo diante das informações disponíveis no momento.

Ademais, não ficou comprovada a configuração de dano extrapatrimonial, pois não foram evidenciadas condutas que ultrapassem os limites do exercício regular do direito do empregador. A dispensa por justa causa, quando pautada em fundamentos legais e devidamente comprovada, constitui exercício do poder diretivo, não gerando por si só o direito à reparação por dano moral.

Assim, ausentes os elementos caracterizadores do dano moral, quais sejam, o ato ilícito, o nexo de causalidade e o dano, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais. (...)" - destaquei.

O reclamante recorreu, aduzindo que o alcoolismo é uma doença, e, desta feita, não pode constituir motivo para justa causa para o afastamento do empregado de seu posto de trabalho. Disse que o obreiro "(...) estava acometido de moléstia grave, tornando inequívoco que não se tratava de embriaguez eventual, como entendeu equivocadamente o ilustre Juízo de Primeira Instância", tanto que "(...) não há no Laudo Técnico Pericial nenhuma conclusão ou afirmação ou mesmo análise nesse sentido". Ademais, disse que a prova documental demonstrou que o obreiro "(...) já se encontrava tanto em tratamento como diagnosticado com alcoolismo, que inclusive foram preponderantes para o deferimento da tutela de urgência", e que tal patologia gera compulsão, impelindo a pessoa a consumir descontroladamente a substância psicoativa, retirando-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, pelo que, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, o empregado deveria ser encaminhado para tratamento ao INSS. Pediu, ainda, que haja condenação ao pagamento de danos morais, pois a decisão extrema adotada pela reclamada teria violado sua dignidade.

Vejamos.

Para a caracterização da justa causa, há a necessidade da presença de três requisitos: a gravidade da conduta dentro dos limites do art. 482 da CLT, a reação imediata do empregador e a relação causa-efeito, ou seja, o ato praticado tem de ser determinante na rescisão.

E a atuação disciplinar do empregador diante da conduta faltosa do empregado e ensejadora da ruptura do contrato por justa causa, deve obedecer a vários requisitos, como nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta e a pena aplicada; proporcionalidade; imediatidade da punição; ausência de perdão tácito e singularidade da punição (*non bis in idem*).

Em relação ao presente caso, destaca-se que o alcoolismo é uma patologia que gera compulsão, e como tal, retira, ainda que parcialmente, a capacidade de discernimento do empregado sobre seus atos, clamando, portanto, por tratamento médico e psicológico, e não por sanção, quando demonstrada condição habitual e reiterada de embriaguez.



Por isso, o alcoolismo crônico, patologia reconhecida pela OMS como "Síndrome de Dependência do Álcool", não configura falta grave prevista no art. 482, alínea "f", da CLT, norma elaborada em época na qual a medicina não conhecia com profundidade tal problema humano.

Além disso, é certo que a embriaguez, em determinadas funções pode afetar a saúde e o bem-estar da coletividade. Mas dependendo da atividade do empregado, a gravidade pode ser menor, ensejando a gradatividade/proporcionalidade na punição. Nesse sentido, é a lição do Professor Maurício Godinho Delgado:

[...]

De toda sorte, no caso de embriaguez em serviço, ela afeta diretamente o contrato de trabalho, sem dúvida. **Em conformidade com a função do trabalhador (motorista ou segurança armado, por exemplo), esta afetação pode ser muito grave**, uma vez que coloca em risco a saúde e bem-estar da própria coletividade, o que tende a ensejar a imediata dispensa por justa causa. Noutros casos, **dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor**, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro. (Maurício Godinho Delgado in Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed., São Paulo, LTr, 2019, pág. 1.434).

No caso, o reclamante exercia a função de varredor de lixo urbano e restou incontroverso que foi flagrado em estado de embriaguez durante o expediente, conforme teste de bafômetro que acusou 0,35 mg/l de álcool no organismo. O próprio autor confirmou a ingestão de bebida alcoólica.

Ocorre que o reclamante alegou e demonstrou, como por exemplo nos documentos médicos de fls. 20/21 e 2370 e 2379 do PDF, ser portador de alcoolismo crônico já bem antes da dispensa, o que também foi corroborado pelo sr. perito médico, que registrou o seguinte em seu laudo (fl. 2.428 do PDF):

"(...) O Reclamante está em tratamento com algum especialista? Se sim, quais?

Resposta: **O periciado está em acompanhamento multidisciplinar no CAPS de Sobradinho para fins de tratamento do alcoolismo.**

3) Essa patologia pode ser decorrente de transtornos psiquiátricos associados?

Resposta: **Sim, o periciado é dependente químico por alcoolismo crônico. (...)"- destaquei.**



Assim, restou claramente evidenciado, pelo acervo probatório, que o recorrente sofre de dependência química por alcoolismo crônico, pelo que, ao contrário do que constou da r. sentença, não houve embriaguez esporádica, de modo que sua condição patológica demandaria tratamento médico e não punição, estando nitidamente doente no momento de sua dispensa.

Acrescento que o fato de a reclamada ter ou não conhecimento de eventual condição de dependência química do autor é indiferente, sendo natural que, por estigma social, a pessoa portadora de tal moléstia tente esconder sua condição, mas isto não importa em óbice ao correto enquadramento jurídico cabível aos fatos, como ocorre, por exemplo, na hipótese da estabilidade gestacional, em que o fato de o empregador desconhecer uma gravidez não torna válida a dispensa imotivada da gestante.

Ademais, ainda que assim não fosse, destaca-se que a atividade desenvolvida pelo obreiro tem afetação menor na coletividade, pois este não operava máquinas, veículos ou equipamentos complexos, mas apenas uma vassoura e uma lixeira, ensejando a necessidade de aplicação gradativa de penalidade, pelo que a dispensa também seria desproporcional nessa ótica. Nesse sentido, cito precedente deste Colegiado:

"RUPTURA CONTRATUAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. FATO ISOLADO. AUSÊNCIA DE PUNIÇÕES ANTERIORES. REVERSÃO DEVIDA. A razão determinante da ruptura justificada do contrato de trabalho deve ser comprovada de modo cabal e incontestado pelo empregador, sob pena de se presumir injusta a dispensa e devidas as verbas pecuniárias decorrentes. Embora comprovado que o Autor apareceu embriagado em serviço uma única vez, inexistindo indícios de que ele pôs em risco a vida de outrem e tampouco a ele foram aplicadas penalidades anteriores, ainda que por atos faltosos de outra natureza, não se encontram preenchidos os requisitos da proporcionalidade e da gradação, revelando-se acertada a r. sentença ao determinar a reversão da justa causa em dispensa imotivada. [...] (RO-0000816-85.2018.5.10.0021, 2.^a Turma, Relator Desembargador João Luís Rocha Sampaio, Publicado no DEJT em 6/3/2021)

Assim, torno insubsistente a justa causa perpetrada.

Por outro norte, em consequência, passo a apreciar a insurgência quanto ao pleito de indenização por danos morais, que foram indeferidos na origem.

O legislador constituinte erigiu a reparação por danos morais ao patamar constitucional, dada a sua importância em relação à garantia dos direitos individuais do cidadão, insere no inciso X do art. 5º da CF/88. No plano infraconstitucional, o art. 186 do Código Civil versa que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", tendo o dever de repará-lo, tendo por



fundamento a violação de aspectos imateriais da personalidade, tais como a sua liberdade, honra, saúde (mental ou física) ou imagem. Consoante majoritária corrente doutrinária, este prescinde de prova, por sua característica "in re ipsa", o que significa dizer que a dor moral se prova por si mesma. Na realidade, o que necessita ficar evidenciado é o fato causador do dano. Uma vez demonstrado este, e o nexó de causalidade entre tal fato e a culpa ou dolo do empregador, tem-se por ocorrida a lesão ao acervo extrapatrimonial do indivíduo.

No caso, diante da anulação da justa causa promovida em face de empregado sabidamente doente, em violação aos princípios da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana e também da graduação da pena, cabe condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano moral, por sua característica "*in re ipsa*".

E no tocante ao *quantum* indenizatório, há que se ponderar a intensidade do dano, a remuneração percebida, a capacidade econômica do empregador e a natureza pedagógica da sanção.

Sobre o assunto, o § 1º do art. 223-G da CLT inseriu na legislação trabalhista a classificação da ofensa em leve, média, grave e gravíssima, assim como especificou os valores mínimos e máximos que podem ser objeto da condenação a pessoas físicas. No entanto, além das hipóteses do art. 223-G, I a XII da CLT, podem se considerar outros critérios que o caso concreto exigir na avaliação do dano, até porque o rol referido não é exaustivo, mas exemplificativo, tanto que foi tido como válido e constitucional pelo E. STF, na esteira do julgamento das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, que fixou ser possível, excepcionalmente, "o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade".

Diante disso, tendo em vista as particularidades do caso, o caráter pedagógico que deve ter a medida e a capacidade econômica da empregadora e do empregado, tenho que o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) é razoável e proporcional para a reparação dos danos morais vivenciados pelo reclamante.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso do reclamante, para afastar a justa causa perpetrada, determinando a sua reintegração e encaminhamento ao INSS (nos limites dos pedidos), bem como provejo parcialmente o recurso para deferir o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00.

Verificada a inversão da sucumbência quanto ao objeto da perícia médica, nos termos do art. 790-B, da CLT, determino, de ofício, a exclusão da condenação do reclamante no



pagamento dos honorários periciais, o qual havia sido atribuído à União, pelo que estes deverão ser arcados pela reclamada, no importe ora arbitrado de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Recurso parcialmente provido.

RECURSO DO RECLAMADO

GRAU DE INSALUBRIDADE FIXADO EM NORMA COLETIVA

O reclamante alegou que no desempenho de suas atribuições ordinárias, realizava a varrição de logradouros públicos e a catação de lixo em vias públicas, pelo que faria jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, e não ao grau médio que lhe foi pago, porque o trabalho era exercido em contato permanente com lixo urbano. Assim, pediu o pagamento de diferenças do adicional de insalubridade e reflexos.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido de diferenças de adicional de insalubridade, pelos seguintes fundamentos:

"(...) DAS DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O reclamante postula o pagamento das diferenças decorrentes da majoração do adicional de insalubridade de 20% para 40%, sob o argumento de que suas atividades, relacionadas à varrição e coleta de lixo urbano, ensejam o pagamento do adicional em grau máximo, conforme a Norma Regulamentadora (NR) 15, Anexo 14, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

A reclamada, por sua vez, defende-se amparada em norma coletiva que estabelece o pagamento do adicional em grau médio (20%). Conforme o art. 611-A, XII, da CLT, prevalecem os termos da negociação coletiva em matérias que versem sobre enquadramento do grau de insalubridade, o que confere validade ao percentual ajustado entre as partes, desde que respeitados os limites constitucionais e legais.

Nada obstante, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é firme no sentido de que a exposição permanente ao lixo urbano, como ocorre na função de varredor de rua, caracteriza insalubridade em grau máximo, independentemente de laudo técnico, por tratar-se de matéria de ordem pública relacionada à saúde do trabalhador (TST-RR-1384-11.2014.5.09.0073 e outros precedentes).

Diante disso, verifica-se conflito entre a aplicação da norma coletiva e a norma regulamentar de ordem pública. Nesse contexto, prevalece o entendimento jurisprudencial de que o adicional de insalubridade em grau máximo deve ser aplicado, considerando a exposição constante ao risco biológico inerente à atividade desempenhada.

Sendo assim, defiro o pedido de diferenças salariais decorrentes da majoração do adicional de insalubridade de 20% para 40%, com reflexos em férias acrescidas de 1/3, 13º salários, FGTS e repousos semanais remunerados.(...)"



Recorre a reclamada, sustentando que seria indevido o adicional de insalubridade no grau máximo, pois o reclamante "sempre exerceu a função de varredor, a qual não se confunde em qualquer grau com a de coletor, motivo pelo qual não há que se falar em seu enquadramento no Anexo 14, da Norma Regulamentadora de nº 15, do MTE". Ademais, disse que a parcela foi estabelecida em norma coletiva válida, após minuciosa análise técnica, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo vigente. Defendeu, também, que "(...) o estabelecimento percentual para cada atividade laborativa em acordo ou convenção coletiva de trabalho, está em perfeita sintonia ao entendimento da Suprema Corte (e com a Carta Magna), haja vista que este aspecto do adicional não é um direito indisponível", ou seja, agiu "(...) em total observância ao art. 611-A, inciso XII, da CLT, bem como ao atual entendimento do Supremo Tribunal Federal quando do estabelecimento do Tema de nº 1.046, de Repercussão Geral", pelo que pediu a reforma do julgado.

Vejamos.

Incontroverso nos autos que o reclamante laborou na função de varredor, no recolhimento de lixo urbano em vias públicas. Os contracheques coligidos ao feito, revelam, ainda, que a parte autora percebeu adicional de insalubridade de 20% desde o primeiro mês trabalhado (fls. 87 /130 do PDF).

E ocorre que no presente caso, o laudo pericial de engenharia concluiu "(...) que a Reclamante esteve exposta ao risco biológico durante todo o período em que desempenhou referida atividade, o que enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%), incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214 /78 quanto à coleta de lixo urbano(...)" - fl. 914 do PDF.

A fim de afastar tal conclusão, a recorrente invocou a cláusula 5ª da CCT da categoria, acostada aos autos sob o ID. cda1daa (fl. 193 do PDF). A CCT em referência estabeleceu, *in verbis*:

"(...) CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados o pagamento de adicional de insalubridade, incidente sobre o salário mínimo nacional vigente.

(...)

Parágrafo Segundo- **Adicional de insalubridade em Grau Médio (20%)** para:

I - Varredores de vias públicas;

II - Fiscais e monitores;

III - Motoristas de coleta e limpeza urbana; e

IV - Motoristas de carreta.



Parágrafo Terceiro - O perito, contratado pelo SINDLURB/DF, analisou o ambiente de trabalho dos varredores, motoristas e fiscais, bem como as Normas Regulamentadoras do MTE, aferindo o percentual de 20% (vinte por cento), grau médio de insalubridade, de acordo com o artigo 192 da CLT, considerando que os empregados não trabalham com coleta e industrialização de lixo urbano. O laudo pericial é homologado pelo Sindicato, podendo ser utilizado pelas empresas e empregados". - destaquei.

De fato, a Constituição Federal prestigiou, no inciso XXVI do art. 7º, a atuação sindical na confecção de acordos coletivos e convenções coletivas, tendo em vista o lugar de destaque que tais entes passaram a assumir na atual Carta Magna, bem como a responsabilidade a eles conferida.

Nessa linha, com o advento da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), introduziu-se o art. 611-A na CLT, estabelecendo a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a lei, nos moldes a seguir:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...) **XII - enquadramento do grau de insalubridade;** (...)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (...)" (grifei)

Todavia, o artigo 611-B, da CLT, também inserido pela lei nº 13.467/2017, estabeleceu a vedação da supressão ou redução de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como de adicionais de penosidade, insalubridade ou periculosidade, *verbis*:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...) **XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

Cumprе assinalar, ainda, a disposição do artigo **611-A da CLT**, segundo o qual "**a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando**" dispuserem sobre "**XII - enquadramento do grau de insalubridade**", somente pode ser interpretada sistematicamente, ou seja, em conjunto com o regramento do **artigo 611-B da CLT**, que, reitere-se,



prevê como objeto ilícito de norma coletiva a supressão ou redução do adicional de remuneração das atividades insalubres, penosas e perigosas (XVII), e das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou normas do Ministério do Trabalho (XVIII).

Isso se justifica porque o artigo 7º, XXII, da Constituição, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e o artigo 192 da CLT assegura a percepção do adicional de insalubridade nos percentuais de 40%, 20% e 10%, quando o trabalho for executado acima dos limites de tolerância estabelecidos em normas do Ministério do Trabalho.

Por outro lado, o anexo 14, da NR-15 da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho classifica como atividade insalubre em grau máximo, o trabalho ou operação em contato permanente com os seguintes agentes biológicos:

- "- pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
- carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose);
- esgotos (galerias e tanques); e - **lixo urbano (coleta e industrialização).**" - destaquei.

E a Súmula nº 448 do C. TST, por seu turno, prevê que:

"ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - (...)

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a **respectiva coleta de lixo**, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o **pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo**, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

À vista disso, a cláusula 5ª da CCT em referência, ao estipular o adicional de 20% para os empregados que trabalham com limpeza urbana, contrariou norma indisponível pela vontade das partes, porquanto contrariou regramento cogente, concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Tal entendimento é consentâneo àquele expresso pelo excelso STF na decisão do Tema 1046 da Repercussão Geral. No julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1046), o



Ministro Relator apresentou entendimento no sentido de que as negociações podem restringir direitos, mas ressaltou que não devem ferir patamar civilizatório mínimo, em observância do constitucionalmente previsto. Foi fixada a seguinte tese:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, **desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis**". - destaquei.

E nessa perspectiva, forçoso concluir que a previsão do artigo 611-A da CLT, no que concerne às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho alcança apenas os ajustes coletivos que vierem a instituir vantagem ao trabalhador, e não importem em supressão das parcelas mínimas.

Nesse sentido, destaco os seguintes arestos oriundos da E. Subseção de Dissídios Coletivos do C. TST:

"RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVICOS TERCEIRIZÁVEIS, TRABALHO TEMPORÁRIO , LIMPEZA E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL DO ESTADO DO PARÁ. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . AÇÃO ANULATÓRIA PROMOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . 1. CLÁUSULA 13ª E PARÁGRAFO PRIMEIRO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PARA TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO. O Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho relaciona como atividade insalubre em grau máximo, entre outras, o contato permanente com lixo urbano, seja coleta ou industrialização, não havendo distinção entre o lixo urbano coletado por garis na varrição e capina de vias públicas e aquele recolhido por obreiros que trabalham em caminhões de lixo. Assim, como se trata do mesmo lixo urbano, os referidos trabalhadores estão expostos aos mesmos riscos, de modo que o grau de insalubridade também é o mesmo. No Direito do Trabalho, não se pode ampliar interpretação supressiva de parcelas trabalhistas, principalmente quando relacionada a matéria concernente à saúde e segurança do trabalhador, constitucionalmente protegidas (artigo 7º, incisos XXII e XXIII, da CF). Assim sendo, o empregado que exerce a atividade de coleta de lixo urbano/varrição de rua faz jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, tal como dispõe o Anexo 14 da NR 15 do Ministério do Trabalho, diante do contato permanente com o agente insalubre, não prevalecendo a disposição de norma coletiva que limita o adicional ao grau médio. Julgados desta SDC. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. (...)" (TST- RO - 347-30.2016.5.08.0000, Órgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Publicação: 15/04/2019)- destaquei.

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE NORMA COLETIVA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO PARA TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO URBANO. CLAÚSULA 13, § 1º, DA CCT SEAC/SINELPA 2016/2017. O entendimento reiterado da SDC faz-se no sentido de que a norma coletiva que prevê adicional de insalubridade em percentual inferior ao determinado por lei não observa as garantias mínimas quanto às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e contraria o disposto nos artigos 7º, XXII, da CF , e 192 da CLT. No caso, a cláusula fixou que o adicional de insalubridade é devido em grau médio para os empregados varredores de rua que executam serviços de varrição e coleta de lixo público exclusivamente para prefeituras municipais. Consoante o Anexo 14 da NR 15, o adicional é devido em grau máximo para o trabalho ou operações em contato permanente com lixo urbano, tanto na coleta como na industrialização. Inválida, portanto, a cláusula que prevê pagamento de adicional de insalubridade em percentual inferior ao mínimo legal. Recurso ordinário a que se nega provimento." (TST-RO - 263-



29.2016.5.08.0000, Órgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Aloisio Correa da Veiga, Publicação: 19/04/2018)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO... 2. CLÁUSULA 24 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O art. 192 da CLT - que prevê a percepção de adicional nos percentuais de 40%, 20% e 10% para o exercício de trabalho em condições insalubres nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente - constitui norma de indisponibilidade absoluta concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho, razão pela qual não se pode admitir a redução, por negociação coletiva, dos percentuais nele definidos. **No caso, a primeira parte do caput da Cláusula 24, ao determinar o pagamento do adicional mínimo de 10% a todos que façam jus ao adicional de insalubridade, independentemente do seu respectivo grau, possibilitaria o pagamento de adicional inferior ao legal para os que trabalhem em condições de insalubridade de grau médio e máximo, padecendo, assim, de invalidez.** Da mesma forma, também é inválida a segunda parte do caput da Cláusula 24, que prevê que a empresa Expresso Embaixador continuará remunerando as empregadas (mulheres) da limpeza dos ônibus com o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo nacional. Isso porque, considerando a possibilidade de existência de banheiros em ônibus que fazem transporte rodoviário, sua limpeza estaria, naturalmente, incluída nas atribuições de tais empregadas, razão pela qual, em se tratando de higienização de instalações sanitárias de uso coletivo, ser-lhes-ia devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, no percentual de 40%, portanto, em conformidade com disposto na Súmula 448, II/TST. Assim, deve ser excluída a Cláusula 24 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE do acordo homologado pelo TRT. Recurso ordinário conhecido e provido..." (TST-RO-20702-77.2013.5.04.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 26/02 /2016)

No mesmo trilhar, citem-se, ainda, os seguintes julgados de turmas do C. TST, *litteris*, inclusive afastando a alegação recursal acerca do Tema 1.046 do E. STF albergar a pretensão recursal:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO DO PERCENTUAL POR MEIO DE NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. DIREITO INDISPONÍVEL. NEGOCIAÇÃO INVÁLIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Constatada possível violação do art. 611-B, XVIII, da CLT, mostra-se necessário o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO DO PERCENTUAL POR MEIO DE NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. DIREITO INDISPONÍVEL. NEGOCIAÇÃO INVÁLIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1.046), o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese jurídica: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". O inciso XXVI do art. 7º da Constituição reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. As convenções coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos - estando de um lado o sindicato patronal e do outro o sindicato profissional (dos trabalhadores) - a respeito de condições de trabalho para a categoria (art. 611 da CLT). Os acordos coletivos são os pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional a respeito de condições de trabalho (§ 1º do art. 611 da CLT). Assim, as convenções e os acordos coletivos são fontes do Direito do Trabalho, pois neles são estipulados direitos e obrigações para as partes convenientes, complementando as normas legais e contratuais de trabalho. No presente caso, a norma coletiva prevê o pagamento do



adicional de insalubridade em grau médio, sem fazer qualquer ressalva. Por outro lado, ficou consignado que a reclamante efetuava a limpeza de banheiros de grande circulação, o que, nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, caracterizaria o pagamento do adicional em grau máximo (Súmula 448, II, do TST). Nesse contexto, aplica-se ao caso o disposto no inciso XVIII do art. 611-B da CLT, que determina tratar-se de objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. Cabe destacar que o inciso XII do art. 611-A da CLT traz previsão de ser válida a negociação coletiva acerca do enquadramento do grau de insalubridade. Contudo, entende-se que se trata de matéria de ordem pública, não havendo espaço para ajuste coletivo. A redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança deve ser feita por lei (art. 7º, XXII, da Constituição da República), e não por norma coletiva. Ademais, esta Oitava Turma firmou entendimento no sentido de que o adicional de insalubridade é direito absolutamente indisponível, de modo que é inválida a cláusula normativa que reduz o percentual a que o empregado faria jus, observadas as circunstâncias fáticas de cada caso. Portanto, ao reconhecer a validade da norma coletiva por meio da qual se fixou o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, a Corte Regional violou o art. 611-B, XVIII, da CLT, uma vez que referido dispositivo legal determina que a redução do percentual do adicional de insalubridade caracteriza objeto ilícito e infenso à negociação coletiva. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 00002298920225120046, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/06/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2024) - destaquei.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO - TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE . A norma inserida no art. 192 da CLT é de ordem pública e de caráter tutelar, porque busca o resguardo das condições de saúde do trabalhador, ante os riscos inerentes ao trabalho realizado em condições insalubres. Assim, a previsão normativa que restringe a sua aplicação somente seria válida se prevista contrapartida benéfica, o que não foi registrado pelo Regional. Inválida, portanto, a cláusula normativa que determina o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a empregados expostos ao agente insalubre em grau máximo. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR - 11179-53.2017.5.18.0051, 8ª Turma, Relator Marcio Eurico Vitral Amaro, Publicação: 19/11/2018) - destaquei.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. VARRIÇÃO DE VIAS PÚBLICAS. GRAU MÁXIMO DE 40%. PERCENTUAL INFERIOR ESTIPULADO EM NORMA COLETIVA. INVIABILIDADE. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 192 DA CLT E DA NR-15, ANEXO 14, DA PORTARIA 3.214/78 DO MTE. I - O Regional manteve a sentença na qual fora deferido o pedido de diferença entre o adicional de insalubridade de 40% e o de 20%, previsto em cláusula normativa, considerada inválida por ter acarretado flexibilização de normas cogentes consubstanciadas no inciso XXII do artigo 7º da Constituição e no artigo 192 da CLT. II - Pois bem, embora o princípio do conglobamento, adotado na interpretação dos acordos e convenções coletivas, permita a redução de determinado direito mediante a concessão de outras vantagens similares. III - Isso de modo que no seu conjunto o ajuste se mostre razoavelmente equilibrado, não sendo admissível a utilização de instrumentos normativos para a flexibilização de direitos relacionados à higiene e segurança do trabalho, tais como os percentuais de adicional de insalubridade, estabelecidos no artigo 192 da CLT. IV - Tal se deve ao disposto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição, em que foi considerado direito dos trabalhadores urbanos e rurais 'a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'. V - A propósito, tanto um quanto o outro contêm normas de ordem pública, insuscetíveis de mitigação por meio de acordos ou convenções coletivas, em relação às quais há de prevalecer o princípio da reserva legal do artigo 5º, II, da Constituição, observando-se, desse modo, a competência legiferante privativa da União, a teor do artigo 22, inciso I, do Texto Constitucional. VI - Do acórdão recorrido, percebe-se ainda que o Regional, ao dar pela invalidade da cláusula da convenção coletiva, que reduzira o adicional de 40% para 20%, não registrou a existência de contrapartidas em benefício dos empregados, na esteira da teoria do conglobamento, tampouco fora exortado a tanto por meio de embargos de declaração. VII - À falta do



prequestionamento da existência de concessões recíprocas, não há como visualizar que a decisão local tenha dissentido da ratio decidendi da decisão monocrática do Ministro Teori Zavaski, proferida no RE 895759/PE, DJE de 12/09/2016. VIII - É que, não obstante o excelso STF assegurasse a preponderância do princípio da autonomia da vontade privada, no âmbito do direito coletivo do trabalho, e reconhecesse a validade do acordo coletivo, em que tivesse havido supressão do pagamento das horas in itinere, ressaltara expressamente que, para tanto, haveria necessidade de comprovada contrapartida, através de concessão de outras vantagens aos empregados. IX - No mais, é pacífica a jurisprudência do TST de não reconhecer a validade à norma coletiva que estipula percentual inferior ao devido para o adicional de insalubridade, o qual integra preceito normativo de caráter cogente, afeto à saúde do trabalhador, nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição. X - Assim, estando a decisão recorrida em estreita harmonia com a jurisprudência consolidada desta Corte, não se visualiza vulneração literal e direta ao artigo 7º, XXVI, da Constituição, nos termos do artigo 896, § 7º, da CLT. XI - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (TST-AIRR - 10222-54.2014.5.18.0052, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, Publicação: 05/05/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. SERVIÇOS DE LIMPEZA URBANA. CONDIÇÕES INSALUBRES. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. GRAU MÁXIMO. FIXAÇÃO DE GRAU INFERIOR POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Embora a Constituição Federal assegure o direito à negociação coletiva, é certo que, à luz do princípio da adequação setorial negociada, a normatização autônoma encontra certos limites no padrão geral heterônomo estatal. Com efeito, as normas que dispõem sobre saúde e segurança do trabalhador compõem o patamar civilizatório mínimo obreiro, não admitindo transação. Nesse sentido, esta Corte Superior não tem considerado válida norma coletiva que fixe o pagamento de adicional de insalubridade em grau inferior àquele a que se encontra exposto o trabalhador. Precedentes. Registrado pelo Tribunal Regional que a Reclamante, desempenhando atividades de limpeza urbana, laborava exposta a condições insalubres em grau máximo, é inválida a norma coletiva que estabelece o pagamento do adicional correspondente à insalubridade de grau médio. Acórdão em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido." (TST-AIRR - 10560-94.2015.5.18.0051, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, DEJT 21/10 /2016).

Outrossim, na mesma direção tem decidido este E. regional, conforme os seguintes arestos, sendo o primeiro de processo de minha relatoria:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RESTRIÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. ART. 611-A DA CLT E ART. 611-B DA CLT. Inviável a redução ou limitação do adicional de insalubridade por meio de norma coletiva, por se tratar de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, indisponível pela vontade das partes. A previsão do artigo 611-A da CLT, segundo o qual "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando" dispuserem sobre "enquadramento do grau de insalubridade" (XII), somente pode ser interpretada de forma sistemática com o regramento do artigo 611-B da CLT, que prevê como objeto ilícito de norma coletiva a supressão ou redução do adicional de remuneração das atividades insalubres, penosas e perigosas (XVII), e das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou normas do Ministério do Trabalho (XVIII). Recurso provido". (TRT-10 - RORSum: 00000772920205100802, Relator: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES, Data de Julgamento: 03/04/2023, 2ª Turma - Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães) destaquei.

EFEITO SUSPENSIVO. Segundo o art. 899 da CLT, os recursos terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas no aludido diploma. Assim, o efeito suspensivo



deve ser adotado somente em situações excepcionais, envolvendo perigo de dano irreparável ou de difícil reparação, o que não restou configurado nos autos. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.** Constatado pericialmente o labor em condições insalubres decorrente do contato permanente com lixo urbano, devido o adicional no percentual de 40%. Destaque-se que "não obstante o ordenamento jurídico pátrio conferir validade às normas coletivas, por serem decorrentes de livre negociação entre sindicatos de empregados e empregadores/sindicatos de empregadores, tais normas não podem prevalecer sobre as normas de ordem pública, máxime quando estas dispuserem sobre a proteção da saúde do trabalhador, como é o caso do artigo dos artigos 189/ 192, da CLT, sobre insalubridade." (Juíza Patrícia Germano Pacífico). DANOS MORAIS. LIMPEZA URBANA. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. A jurisprudência do col. TST e no sentido de que a Norma Regulamentadora nº 24 do MTE, a qual dispõe sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho é aplicável aos trabalhadores que realizam atividade externa de limpeza urbana, razão pela qual mantenho a condenação ao pagamento da reparação civil. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERCENTUAL. Considerando os parâmetros estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, bem como a jurisprudência desta Turma, razoável a fixação da verba honorária em 10%. (TRT-10 - ROT: 00001119020225100104, Relator: RICARDO ALENCAR MACHADO, Data de Julgamento: 10/08/2023, 3ª Turma - OJ de Análise de Recurso) - destaquei.

Nesse contexto, mantenho a r. sentença *a quo*.

Nego provimento ao recurso.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço dos recursos interpostos e, no mérito, **dou parcial provimento ao recurso do reclamante**, para reverter a justa causa aplicada, determinando a sua reintegração e encaminhamento ao INSS (nos limites dos pedidos), bem como provejo parcialmente o recurso obreiro para deferir o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 e, **nego provimento ao recurso da reclamada**, nos termos da fundamentação. Verificada a inversão da sucumbência quanto ao objeto da perícia médica, determino, de ofício, a exclusão da condenação do reclamante no pagamento dos honorários periciais, o qual havia sido atribuído à União, pelo que estes deverão ser arcados pela reclamada, no importe ora arbitrado de R\$ 5.000,00. Mantido o valor arbitrado à condenação, por ser adequado.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,



ACORDAMos Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em sessão turmária e à vista da respectiva certidão, em aprovar o relatório, conhecer dos recursos interpostos e, no mérito, dar provimento parcial ao recurso do reclamante e negar provimento ao recurso da reclamada, nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Maria Regina Machado Guimarães e Brasilino Santos Ramos; e o Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior.

Ausentes a Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos e o Desembargador Augusto César Alves de Souza Barreto, em razão de encontrarem-se em gozo de férias regulamentares.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional do Trabalho Adélio Justino Lucas; opinando em parecer oral pelo prosseguimento do feito ante a ausência de interesse público que justificasse a intervenção do parquet. Após, requereu o cadastramento d. Ministério Público do Trabalho como Custos Legis nos presentes autos. Requerimento deferido pelo Colegiado.

Secretária da Turma, a Sra. Evaldelice D. R. Beltramini.

Secretaria da 3ª Turma.

Brasília /DF, 12 de março de 2025. (data do julgamento).

MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES
Desembargadora Relatora

