



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

Rafael Rangel Soffredi

Terceirização, insalubridade e reforma trabalhista: entre a promessa de modernização e a
realidade da precarização.

BRASÍLIA - DF, 2025.

Rafael Rangel Soffredi

Terceirização, insalubridade e reforma trabalhista: entre a promessa de modernização e a realidade da precarização.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Ma. Nadine Tuane Henn.

BRASÍLIA - DF, 2025.

CIP - Catalogação na Publicação

SOFFREDI R., Rafael.
St Terceirização, insalubridade e reforma trabalhista: entre
 a promessa de modernização e a realidade da precarização. /
 Rafael SOFFREDI R.;
 Orientador: Nadine Henn. Brasilia, 2025.
 75 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito)
Universidade de Brasilia, 2025.

1. Reforma Trabalhista. 2. Insalubridade. 3. Negociação
Coletiva. I. Henn, Nadine, orient. II. Titulo.

Rafael Rangel Soffredi

Terceirização, insalubridade e reforma trabalhista: entre a promessa de modernização e a realidade da precarização.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: 01/12/2025

Nadine Tuane Henn - Orientadora
Mestre em Direito (UnB)

Emanuele de Fátima Rubim Costa Silva - Membro da banca
Mestre em Direito (UnB)

Fernanda dos Santos Figueiredo - Membro da banca
Mestre em Direito (UnB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar à minha esposa Juliana pelo companheirismo e apoio necessários no dia a dia.

Agradeço à Java pelos momentos de alegria e por me lembrar que a vida pode ser mais leve e à Branquinha pela paciência e serenidade no olhar..

Aos meus pais, Cesar e Leda, e à minha irmã, Lívia, por todo o suporte necessário e pela formação como cidadão.

À minha orientadora, Nadine, pela paciência e orientação valorosa ao longo desse árduo processo.

RESUMO

O presente estudo, de modo geral, se debruça sobre as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no arcabouço jurabralhista brasileiro e as consequências concretas dessas transformações na vida dos trabalhadores. De forma específica, identifica e analisa as consequências da Reforma Trabalhista especialmente no que tange à saúde e segurança relativas ao trabalho em locais insalubres dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação que prestam serviços aos órgãos públicos do Distrito Federal, levando-se em conta a flexibilização do princípio da adequação setorial negociada. O problema central que se pretende responder é: em que medida a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar o princípio da adequação setorial negociada, impactou as condições de saúde e segurança dos terceirizados de asseio e conservação em relação à insalubridade? Para tanto, traça um breve panorama da aprovação da Reforma Trabalhista, do histórico e conceituação da terceirização no Brasil, identifica as normas que causaram maiores impactos com a Reforma, em especial, as inovações no princípio da adequação setorial negociada e os impactos concretos dessas mudanças na vida dos trabalhadores com a análise documental de convenções coletivas da categoria e de contratos da Administração Pública do governo do Distrito Federal (GDF) com as empresas terceirizadas, além da legislação e jurisprudência pertinentes e bibliográfica. Parte-se da hipótese de que, ao invés de promover avanços na proteção laboral, a Reforma Trabalhista contribuiu para a intensificação da precarização, especialmente no que se refere à saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados expostos a ambientes insalubres.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Insalubridade. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

This study focuses on the changes brought about by Law nº. 13,467 of July 13, 2017, known as the Labor Reform, in the Brazilian labor law framework and the practical consequences of these changes on the lives of workers. Specifically, it identifies and analyzes the consequences of the Labor Reform, especially with regard to health and safety related to work in unhealthy locations for outsourced cleaning and maintenance workers who provide services to public agencies in the Federal District, taking into account the flexibilization of the principle of negotiated sectoral adequacy. The central question to be answered is: to what extent has the Labor Reform, by relaxing the principle of negotiated sectoral adequacy, impacted the health and safety conditions of outsourced cleaning and maintenance workers in relation to unhealthy working conditions? To this end, it provides a brief overview of the approval of the Labor Reform, the history and conceptualization of outsourcing in Brazil, and identifies the rules that had the greatest impact with the Reform, in particular the innovations in the principle of negotiated sectoral adequacy and the practical impacts of these changes on the lives of workers, with a documentary analysis of collective agreements in the category, public administration contracts with outsourced companies, and pay slips of outsourced workers, to the extent possible, in addition to relevant legislation, case law, and bibliography. The starting point is the assumption that, rather than promoting advances in labor protection, the Labor Reform contributed to the intensification of precariousness, especially with regard to the health and safety of outsourced workers exposed to unhealthy environments.

Keywords: Labor Reform. Unhealthy conditions. Collective Bargaining.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 PANORAMA POLÍTICO, REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS.....	13
2.1 Contexto histórico e político da aprovação da Lei nº 13.467/2017.....	13
2.2 Principais mudanças introduzidas na legislação trabalhista.....	16
2.2.1 Adequação setorial negociada.....	16
2.2.2 A prevalência do negociado sobre o legislado.....	20
2.2.3 O aparente conflito normativo na CLT e a interpretação dos tribunais superiores.....	22
2.3 Normas internacionais e princípios constitucionais.....	24
3 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	30
3.1 Histórico e conceituação.....	30
3.2 Terceirização e mudanças legislativas.....	35
3.2.1 Terceirização e a Reforma Trabalhista.....	40
4 OS “FUNCIONÁRIOS DA LIMPEZA” DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO DF.....	44
4.1 O Sindicatos - DF.....	44
4.2 O recorte temporal da pesquisa.....	46
4.2.1 O adicional de insalubridade.....	47
4.3 A análise das convenções coletivas da categoria.....	48
4.3.1 O Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026...	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS.....	64

INTRODUÇÃO

A ideia de reformas modernizadoras sempre ronda o ideal da sociedade brasileira. Muitas vezes tais reformas trazem mais retrocessos e perdas de direitos do que realmente um progresso ou modernização nas diferentes áreas em que ocorrem. Ideias e discursos de modernização estão presentes nas mais variadas áreas da sociedade e vêm ganhando força especialmente a partir da década de 1990, coincidindo com outros fenômenos, como o da globalização, ou ainda com a terceirização - fenômeno que também será abordado nesse estudo. “A década de noventa tem sido marcada, no Brasil, pela busca da modernidade. ‘Modernização’ é um dos termos mais frequentes no discurso dos governantes e nos noticiários da imprensa escrita, falada e televisiva” (Proni, 1998, p. 1. grifo no original).

O termo modernização remete à ideia de modernidade, ou seja, modernizar-se é tornar-se moderno, entrar na era da modernidade. A Era Moderna passou assim a ser caracterizada pelo Ocidente principalmente a partir das revoluções francesa e americana, que lhes serviram de base para sua forma e consciência, assim como da revolução industrial, que lhe deu as bases materiais. Atrelada fortemente à ideia de progresso, com uma nova concepção de tempo, uma nova visão da história, não mais cíclica ou apocalíptica, mas com acontecimentos que traziam épocas completamente novas. Nesse sentido, as demais épocas, como a Antiguidade Clássica e a Idade Média passaram a ser vistas como estágios de desenvolvimento desse progresso das sociedades, primordialmente das ocidentais (Soffredi, 2011).

Os tempos modernos finalmente ganhavam vida. Não eram mais considerados simples cópias inferiores de tempos mais antigos, mais gloriosos; nem, também, apenas o último estágio de uma existência humana empobrecida que, ainda bem, acabaria com a história humana sobre a terra. Ao contrário, modernidade significava rompimento completo com o passado, um novo começo baseado em princípios radicalmente novos. E significava também o ingresso em um tempo futuro expandido de forma infinita, um tempo para progressos sem precedentes na evolução da humanidade (Kumar, 2006, p. 118).

Muito embora seja possível argumentar, e muitos autores concordam com essa ideia, que a modernidade é uma invenção do ocidente e a globalização tem um papel importante na difusão dessa ideia, ainda assim é possível reconhecer que cada sociedade dá sua própria contribuição ao que é ser moderno:

O ocidente inventou - é correto conceder-lhe a prioridade histórica - um padrão de modernidade que foi desde o início diversificado e capaz de abrigar múltiplas direções de desenvolvimento. As sociedades não ocidentais dão continuidade a esse padrão de diversidade (Kumar, 2006, p. 40).

A Reforma Trabalhista, ou modernização das leis trabalhistas, como dito por muitos, instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que trouxe alterações profundas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é um exemplo concreto de processo de modernização no Brasil.

A Reforma foi aprovada em um momento de crise econômica e política da sociedade brasileira. Muito embora não tenha havido um debate profundo no legislativo e na sociedade, de uma forma geral, ainda assim houve um debate acalorado entre defensores e opositores à matéria durante o curto período em que o tema foi colocado em trâmite no legislativo. Registre-se, entretanto, que a matéria teve uma aprovação no Congresso de forma bastante rápida e até mesmo sem o devido debate democrático acerca do tema durante o processo legislativo.

Se, de um lado, setores governamentais e empresariais defendiam que a reforma traria uma modernização na legislação trabalhista, acarretando mais e melhores empregos; em contrapartida, entidades sindicais, acadêmicas e movimentos sociais apontavam um retrocesso na proteção social e precarização nas condições laborais.

Entre as diversas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, duas nos interessam sobremaneira neste trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização de normas relativas à saúde e segurança no trabalho. Sobretudo ao analisarmos como essas mudanças impactaram o direito dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação que prestam serviço em atividades insalubres aos órgãos públicos do governo do Distrito Federal (GDF).

Dessa forma, o problema central dessa pesquisa é: em que medida a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar o princípio da adequação setorial negociada, impactou as condições de saúde e segurança dos terceirizados de asseio e conservação em relação à insalubridade?

Parte-se da hipótese de que, ao invés de promover avanços na proteção laboral, a Reforma Trabalhista contribuiu para a intensificação da precarização, especialmente aos mais vulneráveis, nesse caso, no que se refere à saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados expostos a ambientes insalubres. A possibilidade de negociar patamares inferiores aos assegurados pela legislação teria fragilizado a proteção social e colocado em xeque o cumprimento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e do valor social do

trabalho. A hipótese será verificada por meio da análise de convenções coletivas e jurisprudência pós-reforma, além de contratos administrativos do GDF e outros documentos pertinentes. A análise dos contratos administrativos serve como forma de confrontar se está havendo divergência entre o exigido pelo GDF em seus contratos com as empresas terceirizadas e o que essas empresas estão estabelecendo em suas convenções coletivas, por meio do sindicato patronal.

De forma subsidiária, alguns dados serão coletados por meio da observação simples desses trabalhadores em seus locais de trabalho, método facilitado pelo fato deste pesquisador que vos escreve conviver diariamente com diversos desses trabalhadores em seu local de trabalho. Ressalte-se que tal método é bastante utilizado nas Ciências Sociais e pode ser resumido nesses termos:

Por observação simples entende-se aquela em que o pesquisador, permanecendo alheio à comunidade, grupo ou situação que pretende estudar, observa de maneira espontânea os fatos que aí ocorrem. Neste procedimento, o pesquisador é muito mais um espectador que um ator. Daí por que pode ser chamado de observação-reportagem, já que apresenta certa similaridade com as técnicas empregadas pelos jornalistas (Gil, 2008, p. 101).

O objetivo geral da pesquisa é analisar os impactos da Reforma Trabalhista sobre as condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados em atividades insalubres de asseio e conservação no governo do Distrito Federal. Para tanto, traça um breve panorama da aprovação da Reforma Trabalhista, do histórico e conceituação da terceirização no Brasil, identifica as normas que causaram maiores impactos com a Reforma, em especial, as inovações no princípio da adequação setorial negociada e a flexibilização de normas relativas à saúde e segurança no trabalho e os impactos concretos dessas mudanças na vida dos trabalhadores com a análise documental de negociações coletivas da categoria, além da legislação e jurisprudência pertinentes e bibliográfica.

A relevância dessa pesquisa se dá justamente por verificar as consequências e o impacto direto dessa ‘modernização’ justrabalhista para os trabalhadores de um ramo já bastante fragilizado, os trabalhadores terceirizados de asseio e conservação no governo do Distrito Federal. Juridicamente, trata-se de uma legislação de suma importância para a organização das relações de trabalho na sociedade brasileira. Por último, e não menos importante, e esta é uma percepção deste ora pesquisador, que as monografias de graduação em Direito tendem a se debruçar primordialmente em questões teóricas/jurisprudenciais, sem se atentar necessariamente aos impactos concretos dos objetos na vida em sociedade.

No que se refere à estrutura, esta monografia organiza-se da seguinte forma:

Nesta introdução, busco elucidar o tema e o objeto de estudo dessa pesquisa, assim como os objetivos específicos e a metodologia de pesquisa documental, além de apresentar a estrutura da monografia e uma sucinta conceituação de modernidade.

Na **Seção 2**, apresenta-se um breve panorama histórico e político da aprovação da Reforma Trabalhista, destacando os principais argumentos favoráveis e contrários à sua implementação, assim como alguns dados da aprovação da reforma no Congresso Nacional. Analiso ainda as principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e as normas internacionais e princípios constitucionais diretamente relacionados às mudanças.

Na **Seção 3**, aborda-se a evolução da terceirização no Brasil e sua regulamentação, com especial atenção ao setor de asseio e conservação, assim como as mudanças que a Reforma Trabalhista trouxe para a terceirização no Brasil.

Na **Seção 4**, adentra-se no cerne deste trabalho, para tanto, traço um breve resumo histórico do sindicato dos trabalhadores terceirizados do DF, assim como delimito o marco temporal a ser estudado nessa pesquisa e adentro na análise das convenções coletivas de trabalho (CCT) da categoria após a Reforma, e as consequências jurídicas concretas daí advindas até o momento.

Por fim, apresenta-se as considerações finais, avaliando-se a hipótese e as consequências da Reforma Trabalhista para os trabalhadores terceirizados de asseio e conservação da administração pública do DF, com base na pesquisa documental realizada.

2 PANORAMA POLÍTICO, REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS.

2.1 Contexto histórico e político da aprovação da Lei nº 13.467/2017

É pública e notória a polêmica que a aprovação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, causou na sociedade brasileira à época. Governo e parte significativa da grande mídia defendiam que a reforma traria mais liberdade para os trabalhadores e geraria empregos no país. Um dos motes do governo na defesa da reforma era justamente a geração de empregos, conforme declaração do então Ministro da economia:

O governo federal acredita que a nova lei trabalhista, que começa a vigorar em 11 de novembro, vai tornar viável a geração de mais de seis milhões de empregos no Brasil [...] “A grande mudança é dar mais poderes aos trabalhadores para negociar suas próprias condições de trabalho. A Alemanha fez uma reforma trabalhista muito grande. Em um primeiro momento, as pessoas se preocupavam que ia gerar uma queda do emprego em período integral. Mas houve um aumento grande do emprego. Com patrões, empregados, sindicatos, e confederações negociando, isso melhorou o emprego”, declarou Meirelles [Henrique Meirelles, então Ministro da Economia] (Martello, 2017).

Setores da sociedade civil também defendiam a importância da reforma, em especial o empresariado, para a retomada do crescimento econômico, da geração de empregos, argumentando, inclusive, que a reforma não tiraria direito dos trabalhadores, mas aumentaria a liberdade de negociação. O discurso em prol da modernização trabalhista e da segurança jurídica também estava muito presente, principalmente entre os sindicatos patronais, conforme declaração de um assessor jurídico dessas entidades:

Seis entidades patronais fazem uma forte defesa da reforma trabalhista em tramitação no Congresso. Em audiência na Câmara, representantes de várias entidades defenderam a necessidade de modernizar a legislação trabalhista para proteger empregos em um momento de crise e para dar mais segurança jurídica para os contratos entre patrões e empregados. [...] ‘Não se trabalha com redução de direitos, mas para fazer com que eles sejam negociados. Buscamos a liberdade e a segurança de acordar o que nos é permitido’, disse o assessor jurídico da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS), Alexandre Zanetti (CNA, 2017).

Algumas análises indicam que um dos motivos do impeachment da presidente Dilma Rousseff em 2016 foi fruto justamente do conluio de determinadas forças políticas, encabeçada pelo então vice-presidente Michel Temer, com setores da sociedade civil, em

destaque o empresariado, com o intuito de aprovar certas reformas impopulares, entre elas, a Reforma Trabalhista, com a consequente diminuição de direitos dos trabalhadores (Carvalho, 2017).

Outros autores e estudos, ainda que não necessariamente citem a existência de um golpe de Estado, reconhecem a mudança de rumos que o país tomou após a queda da presidente Dilma Rousseff, entre elas a da desregulamentação das leis trabalhistas, como no caso de Maurício Godinho Delgado:

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista (Delgado, 2019 , p. 67).

A então presidente Dilma Rousseff já havia se manifestado de forma contrária a algumas das mudanças que estavam por vir com as reformas e reafirmava sua posição de forma reiterada em encontros ou entrevistas públicas, conforme abaixo, em entrevista com empresários na Associação Comercial e Industrial de Campinas, no interior paulista: “Eu não mudo direitos na legislação trabalhista. Férias, décimo terceiro, FGTS, hora extra, isso não mudo nem que a vaca tussa”, enfatizou a candidata [Dilma]” (Lourenço, 2014).

Se, por um lado, determinados setores da sociedade eram favoráveis à Reforma Trabalhista, entidades de classe dos trabalhadores demonstravam todo o seu descontentamento com a proposta apresentada, apontando os diversos malefícios que tais medidas trariam aos trabalhadores, entre eles, a falsa promessa de geração de empregos, a precarização dos empregos existentes, com a diminuição de direitos, a diminuição da renda, o adoecimento, entre outros. Assim foi o posicionamento do presidente nacional da CUT, Wagner Freitas, falou sobre a Reforma Trabalhista:

‘As reformas de Temer destroem a economia brasileira, precarizam as relações de trabalho e transformam os empregos em bicos. Com um contrato de trabalho precarizado, sem poder calcular a renda, sem proteção, sem estabilidade, sem direitos, o trabalhador não vai consumir’ (Carvalho, 2017).

O Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), formado principalmente por estudantes, pesquisadores e profissionais da área do trabalho, também indicava os danos que a reforma geraria aos trabalhadores e emitiram uma carta pública para externar seu posicionamento:

Nós, pesquisadores, estudantes e profissionais da área do trabalho, abaixo assinados, vimos a público denunciar os retrocessos inaceitáveis contidos nas duas propostas de reforma trabalhista em curso no Congresso Nacional: a prevalência do negociado sobre o legislado (PL 6.787/2016) e a regulamentação da terceirização (PL 4302/1998 e PLC 30/2015) (CESIT, s.d.).

O CESIT prossegue nas críticas e aponta de forma específica um dos problemas que muito nos interessa neste trabalho, a mudança no princípio da adequação setorial negociada:

O PL 6.787/2016 representa uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva. O negociado prevalecer sobre o legislado significará que as contratações dos trabalhadores poderão ser em patamares inferiores aos estabelecidos pela legislação, ou seja, com redução de direitos. Os acordos ou as convenções coletivas historicamente têm como objetivo elevar os patamares civilizatórios mínimos expressos na lei, ampliando a tela de proteção social, fortalecendo o instituto da negociação, a representação sindical e os próprios trabalhadores (CESIT, s.d.).

Muito embora diversas entidades de classe tenham alertado para os riscos e retrocessos da reforma trabalhista, em 27 de abril de 2017, esta foi aprovada na Câmara dos Deputados por 296 votos favoráveis contra 177, alcançando um total de 62,58% de aprovação. Por se tratar de lei ordinária, era necessário somente maioria simples para sua aprovação (Piovesan, 2017).

Na sequência, no dia 11 de julho, a reforma trabalhista foi aprovada no Senado Federal, por 50 votos favoráveis contra 26 e uma abstenção (Senado, 2017). A aprovação no Senado foi de 65,76%. Tendo sido sancionada, dois dias depois, pelo então Presidente Michel Temer que assim se pronunciou sobre o assunto:

‘Preservamos todos os direitos dos trabalhadores, mesmo porque a Constituição Federal assim determina’, disse Temer. Segundo ele, ‘o mundo de hoje não é o mundo de 1943’, quando a CLT foi criada, daí a necessidade de adaptá-la ao século 21. ‘Hoje, as pessoas são capazes de fazer acordo [de trabalho]’, destacou (Xavier, 2017).

A ênfase no discurso dos defensores da reforma trabalhista de que esta não eliminaria direitos dos trabalhadores é uma constante, muito embora a própria matéria do site da Câmara (Xavier, 2017) evidencie algumas mudanças trazidas pela reforma que, mesmo sem uma análise mais profunda, já demonstram claramente o prejuízo que tais alterações trariam aos trabalhadores, entre elas: que o negociado iria se sobrepor ao legislado, ainda que para piorar

a situação; a possibilidade de negociação do grau de insalubridade; a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho, entre outras (Xavier, 2017).

Dessa forma, com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, entrou em vigor, 120 dias após a sua publicação oficial, no dia 11 de novembro de 2017, a controversa Reforma Trabalhista (Brasil, 2017). Embora formalmente apresentada como instrumento de modernização e estímulo à empregabilidade, a reforma também representou uma reconfiguração do equilíbrio entre capital e trabalho, ampliando a autonomia privada coletiva em detrimento da tutela estatal.

2.2 Principais mudanças introduzidas na legislação trabalhista

De antemão, esclarece-se que os pontos analisados aqui se restringem às mudanças trazidas em relação ao princípio da adequação setorial negociada, pontos referentes à terceirização, que também serão tratados no capítulo seguinte, e assuntos diretamente relacionados à saúde, higiene e segurança do trabalho e insalubridade.

2.2.1 Adequação setorial negociada

De partida, passa-se a analisar as mudanças trazidas em relação às negociações coletivas, convenções e acordos coletivos de trabalho, que impactam diretamente o princípio da adequação setorial negociada.

As negociações coletivas são uma conquista dos trabalhadores ao permitirem e estimularem o diálogo entre trabalhadores e patrões visando a busca de soluções para os problemas que afligem determinado setor produtivo.

Acordos e convenções coletivas são os instrumentos da negociação coletiva e se diferenciam quanto aos atores envolvidos e a abrangência das normas negociadas. A negociação coletiva se dá necessariamente entre atores coletivos, seja entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores, por meio de acordo coletivo de trabalho, ou entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores, por meio de convenção coletiva de trabalho (Teodoro, 2018).

Os sindicatos legalmente constituídos passaram a existir no Brasil no início do século XX, por meio do surgimento dos sindicatos rurais ainda na República Velha, muito embora, nesse período, ainda não estivessem dotados com o poder de realizar negociações coletivas de

trabalho. Algumas mudanças surgem durante a Era Vargas, impulsionadas por ideais advindos dos movimentos fabris europeus, mas ainda não é nesse momento que os sindicatos ganham autonomia para realizar negociações coletivas. Muito pelo contrário, o que marca a Era Vargas é justamente o dirigismo estatal sobre os sindicatos, entendidos como instrumentos fundamentais de pacificação e coesão social, sendo um órgão consultivo e colaborativo do poder público (Brasil, 2022).

Esse autoritarismo e dirigismo estatal fortemente presente ao longo do século XX comprometeu o surgimento e desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, assim como de seus princípios e instrumentos próprios (Delgado, 2001).

Dessa forma, a negociação coletiva por meio de acordos e convenções coletivas é um mecanismo razoavelmente novo no Brasil, assim como o princípio da adequação setorial negociada, assim defende Maurício Godinho Delgado (2001):

É princípio novo na história justrabalhista do país exatamente porque apenas nos últimos anos (a contar da Carta de 1988) é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Embora ainda não universalizado na doutrina, deriva ele do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais do país quando enfrentando o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado (Delgado, 2001, p. 96).

Tão novo é o princípio que Delgado nos informa que a primeira referência a ele foi feita pelo próprio autor e somente no ano de 1994:

A primeira referência feita ao princípio da adequação setorial negociada consta do artigo deste autor, ‘Princípios do Direito do Trabalho’, in Jornal Trabalhista, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, ano XI, nº 535, 12.12.1994, p. 1202-1208, estudo posteriormente inserido na obra Introdução ao Direito do Trabalho, no capítulo dedicado aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho (São Paulo: LTr, 1. ed . 1995; 2. ed. 1999) (2001, p. 96).

Maria Cecília Teodoro (2018) corrobora com a afirmação de que foi somente com a Constituição Federal de 1988 que se passou a dar maior atenção e autonomia aos sindicatos e às negociações coletivas, assim como exalta a importância desse instrumento para que os atores coletivos diretamente impactados pelas normas possam participar, ao menos em parte, de sua elaboração.

Com o advento da Constituição da República de 1988, criaram-se as bases, realmente, mais sólidas para a produção de normas jurídicas via negociação coletiva, como meio de democratizar o Direito do Trabalho e deslocar a

solução do conflito entre o capital e o trabalho para um âmbito mais próximo dos seus principais atores (Teodoro, 2018, p. 102).

Muito embora não seja objetivo deste trabalho precisar o momento exato do surgimento deste princípio, é válido transcrever a norma constitucional que possibilita a negociação coletiva, assim como o ganho de importância dos sindicatos na defesa dos direitos individuais e coletivos, vejamos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
 III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (Brasil, 1988, grifo nosso);

Dessa forma, é somente com a ampliação da possibilidade de atuação dos sindicatos, dos atores coletivos, por meio das negociações coletivas, que surge também a necessidade de se estudar como se dá essa relação entre as normas autônomas e as normas heterônomas, conforme nos ensina Delgado:

Desde a Carta de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do Direito Coletivo, lançando ao estudioso a necessidade de pesquisar os critérios objetivos de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas tradicionais da ordem jurídica do país (Delgado, 2001, p. 80).

O princípio da adequação setorial negociada se refere justamente à adequação dentro de cada setor entre as normas legais heterônomas e as normas legais autônomas, criadas justamente na negociação coletiva, estabelecendo os limites e possibilidades desse instrumento (Delgado, 2019). E, nas palavras de Maria Cecília Teodoro:

o princípio da adequação setorial negociada é aquele que procura estabelecer uma disciplina própria para as cláusulas normativas, impondo certas regras às condições negociadas coletivamente, fixando as barreiras e as possibilidades da transação realizada pelos entes coletivos (Teodoro, 2018, p.101).

De acordo com a doutrina e a jurisprudência anteriores à Reforma Trabalhista, era pacífico o entendimento de que as negociações coletivas seriam válidas desde que respeitados um dos dois critérios autorizativos: quando as normas autônomas estabelecem um padrão setorial de direitos superior ao geral, conhecido, atualmente, como patamar civilizatório mínimo; ou quando essas normas autônomas transacionam certos direitos por outros, mas

desde que se tratem de direitos de disponibilidade relativa (Delgado, 2019). O respeito ao princípio da adequação setorial negociada se dá justamente na análise de validade da observância de um desses dois critérios autorizativos.

A liberdade criativa dos atores coletivos envolvidos nas negociações coletivas, embora incentivada, não é ilimitada. As negociações do Direito Coletivo do Trabalho só podem estabelecer novos contornos para aplicação das normas previstas na legislação heterônoma do Direito Individual do Trabalho se forem para melhorar a situação do trabalhador, dar continuidade na elevação do patamar civilizatório mínimo, ou quando transacionar direitos disponíveis por outros mais pertinentes, segundo critérios dos atores coletivos envolvidos.

No primeiro caso, em que se eleva o patamar civilizatório mínimo, não há que se falar em afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos; por outro lado, no segundo caso, ao se transacionar direitos, há uma afronta à indisponibilidade de direitos, no entanto, a transação somente é permitida quanto a direitos de indisponibilidade relativa (Delgado, 2019). Regra geral, as normas constitucionais e infraconstitucionais delimitam quais são os direitos disponíveis e indisponíveis, além de tratados e convenções internacionais. Sendo os indisponíveis aqueles que estabelecem o patamar civilizatório mínimo, não podendo ser suprimidos ou transacionados, como é o caso das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. No entanto, esse patamar civilizatório mínimo não é algo estanque, mas também está sujeito ao progresso, conforme Delgado e Lopes:

Sendo assim, o patamar civilizatório mínimo não deve ser analisado de forma estanque, como um conjunto de direitos mínimos que devem ser observados, mas, sim, apto a constituir um patrimônio progressivo da proteção de direitos trabalhistas que se aperfeiçoa com o acréscimo de outros direitos, que passam a se tornar absolutamente indisponíveis. Isso leva à conclusão da existência de um padrão civilizatório progressivo dos direitos trabalhistas com o fim de garantir ao trabalhador a realização dos ideais de uma vida com dignidade e viabilizar a conquista de novos direitos (Delgado e Lopes, 2024, p. 77).

Delgado (2019) se baseia na análise exemplificativa da jurisprudência, em especial o novo item VI da súmula do TST nº 85 (Brasil, 2016a), que trata da impossibilidade de negociação de compensação de jornada em atividade insalubre sem a prévia inspeção da autoridade competente, e do novo item II da súmula nº 364 (Brasil, 2016b), que trata da impossibilidade de negociação da fixação de adicional de periculosidade em grau menor do que previsto em lei, para argumentar que estava claro qual era a interpretação das negociações coletivas em consonância com os princípios constitucionais:

Estão bem claros, dessa maneira, a lógica e o sentido da ordem constitucional brasileira relativamente aos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista: esta constitui veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em harmonia aos princípios e regras constitucionais fundamentais - jamais um mecanismo para o desprestígio ou precarização dessa ordem jurídica e das relações socioeconômicas por ela regulamentadas (Delgado, 2019, p. 1683).

Fica claro então que, embora incentivada, as negociações coletivas têm limites e o princípio da adequação setorial negociada informa quais são esses limites que devem ser respeitados, entre eles, o patamar civilizatório mínimo, a dignidade da pessoa humana e a vedação ao retrocesso social:

Em conclusão, a negociação coletiva trabalhista concerne a poder inerente à sociedade civil e que é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional. Porém não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador, ou seja, um inusitado tipo de superpoder que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil (Delgado, 2019, p. 1578).

2.2.2 A prevalência do negociado sobre o legislado

Apesar do entendimento consolidado da doutrina e da jurisprudência, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma ruptura significativa nesse cenário. Primeiramente, uma limitação processual quanto à competência da Justiça do Trabalho com a inclusão do parágrafo 3º no Art. 8º da CLT:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (Brasil, 2017).

Ou seja, não cabe mais ao judiciário, ao menos em tese, analisar o mérito de tais negócios coletivos, se limitando a analisar se os agentes são capazes, se o objeto é lícito, possível, determinado ou determinável e se respeita a forma prescrita ou não defesa em lei (Brasil, 2002).

O ponto crucial dessa ruptura de paradigma encontra-se no novo Art. 611-A caput e incisos. Norma legal que está diretamente associada ao objeto deste presente estudo.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre: (Brasil, 2017, grifo nosso).

Os quinze incisos do artigo enumeram diversos direitos que a partir de então poderão ser negociados coletivamente, ainda que em uma situação pior do que prevista na legislação heterônoma, ou seja, abaixo do que se convencionou chamar de patamar civilizatório mínimo. Entre eles, destacamos em especial o inciso XII - “enquadramento do grau de insalubridade”. Dessa forma, entre outros direitos previstos, é possível que a negociação coletiva, a partir da reforma, estabeleça que determinada atividade que antes era encarada como de grau máximo de insalubridade, ensejando um adicional de 40% sobre o salário mínimo da região aos trabalhadores, passe a ser encarada como atividade de grau mínimo de insalubridade, ensejando somente 10% de adicional em relação ao salário mínimo da região (Brasil, 1978). Deixou de ser uma adequação para poder se tornar uma verdadeira precarização das condições de trabalho.

Ressalta-se ainda que o próprio site do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2025b) destaca que as regras e aspectos quantitativos e qualitativos para determinar se certa atividade é insalubre ou não e qual o seu grau de insalubridade foram feitas à época por técnicos, levando-se em conta um conhecimento especializado, justamente por se tratar de matéria relativa à higiene, saúde e segurança do trabalho.

Segundo o histórico coletado pela Fundacentro [Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Distrito Federal], os diversos aspectos técnicos do texto normativo foram discutidos e elaborados, à época, pelos então técnicos de Higiene Ocupacional da Fundacentro (Brasil, 2025b).

Dando continuidade nas mudanças, os direitos considerados disponíveis foram amplamente alargados e não há mais a exigência de que sejam necessariamente transacionados por outros direitos nos negócios coletivos, conforme dispõe o § 2º do Art. 611-A.

§ 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 (Brasil, 2017).

A redação do novo Art. 611-B, por sua vez, traz, em seus incisos, um rol de direitos indisponíveis, ou seja, aqueles que não podem ser transacionados, nem tampouco reduzidos por negociação coletiva.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos (Brasil, 2017):

Trazendo uma lista taxativa e com certa extensão, com 30 incisos. Salientamos, entre eles, os incisos:

- 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 (Brasil, 2017).

Entretanto, o parágrafo único deste artigo trouxe a exceção quanto à duração do trabalho e dos intervalos como não sendo mais consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, dessa forma, podendo essas serem matérias de negociação coletiva.

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 (Brasil, 2017).

2.2.3 O aparente conflito normativo na CLT e a interpretação dos tribunais superiores

Diante das novas regras, surge um aparente conflito normativo entre o inciso XII do art. 611-A, que permite que seja negociado o grau de insalubridade, inclusive, se sobrepondo à lei, ou seja, ainda que para piorar a situação do trabalhador, e o inciso XVII do art. 611-B, que vedava a supressão ou redução de direitos de saúde e segurança, incluindo o adicional de insalubridade.

O conflito é, entretanto, meramente aparente e deve ser resolvido pela aplicação dos critérios de hierarquia e especialidade: as normas de saúde e segurança, de ordem pública, prevalecem sobre as normas dispositivas de negociação coletiva. A jurisprudência do TST, em particular, tem reafirmado que, mesmo após a reforma trabalhista, o grau de insalubridade, ou de periculosidade, não pode ser matéria de negociação coletiva, uma vez que se trata de direito indisponível e fere os incisos XVII e XVIII do art. 611-B. Ressalto ainda que há previsão de exceção no parágrafo único deste artigo quanto a alguns direitos que não mais são tidos como indisponíveis, como duração de trabalho e intervalos, embora discutíveis, mas não há qualquer menção à insalubridade neste parágrafo.

Nesse caso, cito o cancelamento do inciso II da Súmula nº 364 do TST e o novo entendimento do Tribunal em 2012 acerca de cláusula de negociação coletiva que estabelece adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei,

Não é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, § 1º, da CLT) (Delgado, 2019, p. 1683).

No mesmo sentido, têm sido as decisões acerca da redução do grau de insalubridade, ainda que em decisões pós-reforma trabalhista, como no Recurso de Revista no TST nº 1678-52.2017.5.06.0005:

2. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a atividade de gari, consistente na limpeza e varrição de ruas e logradouros públicos, classifica-se como atividade insalubre em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.248 do Ministério do Trabalho e Emprego. Ademais, esta Corte tem entendimento pacífico de que é inválida cláusula convencional que suprime o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo para o gari, por se tratar de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho (arts. 7º, XXII, da Constituição Federal e 192 da CLT). Precedentes (Brasil, 2024c).

Interessante a decisão a respeito do trabalho dos garis, pois esses se enquadram, de acordo com a Norma Regulamentadora (NR) -15 - atividades e operações insalubres, do Ministério do Trabalho e Emprego, em seu anexo nº 14, que trata dos agentes biológicos, no adicional de insalubridade em grau máximo “trabalho ou operações, em contato permanente com: [...] - lixo urbano (coleta e industrialização)” (Brasil, 1979).

De acordo com a Súmula nº448 do TST, II, esse é o mesmo enquadramento que se dá para os trabalhadores de limpeza e asseio que trabalham com banheiro de uso público ou coletivo de grande circulação, vejamos:

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 (Brasil, 2014).

Para além da Súmula nº 448, II, do TST, (Brasil, 2014) há ainda o Tema 1046 de repercussão geral do STF que fixou a tese jurídica de que:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos 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** (Brasil, 2022, grifo nosso).

Dessa forma, o Tema 1046, veda as limitações ou afastamento de direitos relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho, entre eles o grau de insalubridade.

À época, a análise do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633/GO, *leading case* do Tema 1046, paralisou os demais casos na justiça do trabalho. Embora o processo em questão trata-se do pagamento de horas extras *in itinere*, o que o STF estava decidindo era a respeito da validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não garantido na Constituição Federal.

Basicamente três foram as premissas básicas do voto do relator Gilmar Mendes para validar as negociações coletivas sobre o legislado, excetuados os direitos absolutamente indisponíveis: o princípio da equivalência entre negociantes; a teoria do conglobamento na apreciação de normas coletivas, impossibilidade de interpretação baseada na dissecação de compensações individuais; e disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas trabalhistas, resguardado o patamar civilizatório mínimo (Brasil, 2022).

Em linhas gerais, são encontradas em três locais as normas que delimitam quais seriam os direitos indisponíveis, do patamar mínimo civilizatório:

- (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores (Brasil, 2022, p. 21).

Note-se que o STF adota a teoria do conglobamento mitigado e reafirma o núcleo indisponível dos direitos fundamentais. Embora as normas constitucionais e infraconstitucionais estejam bastante presentes no voto do ministro relator Gilmar Mendes, as normas de tratados e convenções foram somente mencionadas.

2.3 Normas internacionais e princípios constitucionais

Para além das normas infraconstitucionais e das próprias normas constitucionais que regem as relações de trabalho, não podemos deixar de mencionar os princípios constitucionais, sendo estes “enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do

ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar normas ou sanar omissões” (Süsskind, 2010, p. 69, apud Balzacchi, 2017, p. 17); e as normas internacionais, provenientes de declarações, acordos, tratados, entre outros instrumentos internacionais.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a dignidade da pessoa humana, Art. 1º, III, e o valor social do trabalho, Art. 1º, IV, como fundamentos da República, sendo, portanto, direitos fundamentais do cidadão. É, em vista disso, papel do Estado, e da sociedade de uma forma geral, proteger integralmente a dignidade dos indivíduos para que possam se desenvolver de forma plena, respeitados os seus direitos fundamentais.

Conceituar dignidade da pessoa humana, assim como valor social do trabalho, são tarefas espinhosas, justamente por se tratarem de conceitos genéricos, abertos e que evoluem com o passar dos tempos.

A dignidade humana pode ser vista pela perspectiva individual ou social. Pela perspectiva individual, está relacionada à tutela da integridade psicofísica do ser humano, ligada aos direitos de primeira geração, ou de primeira dimensão, às liberdades negativas do indivíduo que impõem limites ao poder estatal sobre seu corpo e seus direitos “naturais”. Por outro lado, sob a perspectiva social, a dignidade humana diz respeito ao ser humano enquanto parte integrante da sociedade, relacionada às liberdades positivas, à igualdade e fraternidade, direitos de segunda e terceira gerações, nas quais o Estado deve agir buscando concretizar materialmente certos direitos, entre eles o direito à saúde dos trabalhadores. É necessário que ambas as perspectivas sejam levadas em conta para que se fale em uma dignidade humana completa (Leite, 2022).

Nesse sentido, um dos conceitos possíveis de dignidade humana é:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2010, p. 29 apud Amaral, 2016, p. 10).

Se a dignidade da pessoa humana está no centro da atenção dos direitos fundamentais, o valor social do trabalho, ao ser o trabalho atividade central nas sociedades capitalistas, está umbilicalmente atrelado à dignidade da pessoa humana. Dessa forma, o trabalho não é, ou não deveria ser, encarado unicamente como fonte de subsistência, embora assegurar o seu sustento

e de sua família também diz respeito à dignidade humana. Mas, mais do que isso, é por meio do trabalho que o ser humano realiza desejos, cria identidade, dá sentido a demais aspectos da vida, não só material, mas também existencial. Proteger e valorizar o trabalho é portanto valorizar o ser humano e dar-lhe condições para uma vida digna (Fincato, 2016).

No mesmo sentido, a OIT (1944), na Declaração da Filadélfia, afirma que o trabalho não é uma mercadoria, justamente por dever levar em conta a dignidade da pessoa humana.

Entre outros direitos sociais fundamentais previstos no art. 6º, caput, da Constituição Federal, está previsto o direito ao trabalho, mas não é qualquer trabalho, mas um trabalho que respeite os demais direitos fundamentais do indivíduo, um trabalho digno. O conceito de trabalho digno parece sintetizar a relação entre dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho:

O trabalho digno é aquele que tem, como patamar mínimo, os direitos fundamentais destinados à proteção da dignidade do trabalhador, ou seja, o trabalho será considerado digno, sob a perspectiva jurídica, quando o trabalhador, no exercício do trabalho, tiver acesso a direitos fundamentais (Delgado e Dias, 2020, p. 43).

Prosseguindo, o conceito de trabalho decente, forjado pela OIT em 1998, aparenta vir dar concretude aos conceitos mais genéricos, muito embora este também não seja um conceito fechado e leva em conta várias dimensões fundamentais do trabalho que podem se modificar e ampliar ao longo do tempo. Por meio deste conceito, e analisando diversas características específicas, como oportunidades de emprego, rendimento adequado, jornada de trabalho, ambiente de trabalho seguro, entre outros, é possível identificar, nos parâmetros da própria OIT, se determinado trabalho é decente ou não (Barroso, 2023).

O conceito, ou princípio, de trabalho decente foi utilizado pela primeira vez pelo diretor geral da OIT em Genebra em 1999 que o definiu da seguinte forma: “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (OIT, 1999).

A ideia de que o trabalho decente é um conceito amplo também está presente em outras definições, conforme abaixo:

Segundo Alvarenga, a noção de trabalho decente é percebida numa perspectiva mais ampla, em que objetivaria assegurar ao trabalhador o acesso aos bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades (Barroso, 2023, p.216).

Faz-se a ressalva de que o conceito de trabalho decente também não está imune a críticas às suas limitações, especialmente em relação à utilização do emprego formal como modelo para um trabalho decente; a necessidade de eliminar a informalidade para o trabalho decente; e o alcance e a universalidade da noção de trabalho decente, principalmente baseada em fatores econômicos e sociais, evidenciando-se nesse último ponto que podem haver compreensões distintas do que seja considerado trabalho decente em cada cultura (Ribeiro; Costa; Gonçalves, 2021).

O direito à saúde também está previsto no art. 6º, caput, da Constituição Federal, sendo um direito fundamental do indivíduo e uma obrigação do Estado, conforme art. 196 da Constituição Federal. A saúde não é entendida como mera ausência de doenças, mas como integridade psicofísica e o bem-estar do ser humano, não somente para o labor, mas para poder realizar suas próprias aspirações. Dessa forma, um trabalho digno, um trabalho decente, guarda relação direta com a saúde do trabalhador.

Vale ainda destacar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, em análise combinada do art. 225, caput, que prevê o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, e o art. 200, VIII, ambos da CF, que comprehende dentro do conceito de meio ambiente, o ambiente de trabalho. Um ambiente de trabalho saudável deve levar em conta não somente os riscos físicos, químicos e biológicos de uma análise mais tradicional; mas uma análise mais holística que comprehende além desses, mas também as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais dos trabalhadores, resguardando a saúde física e mental do trabalhador (Leite, 2022). Dessa forma, reduzir os riscos inerentes ao trabalho é direito de todo trabalhador urbano ou rural, conforme dispõe o art. 7º, XXII, da CF; da mesma forma, em havendo esses riscos, faz jus o trabalhador ao adicional equivalente à atividade desempenhada, conforme art. 7º, XXIII, da CF.

Em consonância com os conceitos de dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, há o princípio da vedação ao retrocesso social, medida que demonstra o caráter progressivo dos Direitos Humanos e fundamentais que vedam o retrocesso social ao mesmo tempo em que determinam e estimulam a progressão social. De uma forma ou de outra, a dignidade da pessoa humana é o valor fonte dos direitos humanos e toda a construção dos princípios do Direito convergem para ele (Delgado, 2011). Em outras palavras, o leque de direitos fundamentais deve, sempre que possível, ser ampliado e aperfeiçoado, buscando sempre patamares mais dignos da vida em sociedade, enquanto a retirada de direitos fundamentais, vista como um retrocesso social, é vedada.

Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, assegura que a dignidade é inerente a todos os seres humanos e que todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, relacionando ainda que o trabalho proporcione a todo ser humano uma existência compatível com a dignidade humana (Delgado e Dias, 2020). Nesse sentido, é a dignidade humana um direito humano fundamental e com o qual o trabalho digno se relaciona de forma estreita.

Na mesma linha, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Estado brasileiro, dispõe, em seu art. 4º, que um de seus objetivos é prevenir os acidentes e os danos à saúde em consequência do trabalho, reduzindo ao mínimo possível as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (Calcini e Cardoso, 2025). Nesse sentido, Calcini e Cardoso ao analisarem as mudanças trazidas pela reforma trabalhista em contraposição ao que prega a convenção supracitada, concluem:

Desse modo, segundo o dispositivo celetista, é possível a negociação sobre qual grau será pago o adicional de insalubridade. Todavia, ao conferir às partes a autonomia para estabelecer o grau de insalubridade aplicável, ou seja, possibilitar a supressão ou redução do grau real, confronta princípios fundamentais do direito internacional do trabalho, especialmente no que se refere à proteção à saúde e segurança do trabalhador (Convenção nº 155 da OIT) (2025, p. 323.).

A convenção nº 161 da OIT, também ratificada pelo Brasil, reitera a necessidade de estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça a saúde física e mental do trabalhador (1985). Ressalta-se que tais convenções ao serem ratificadas pelo Brasil foram incorporadas à legislação brasileira como normas suprategais. Havendo a possibilidade de que outras convenções venham a ter status constitucional se aprovadas com o quórum especial do § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988; das atuais 190 Convenções Internacionais do Trabalho, o Brasil é signatário de 82 (Arantes, Pavia e Lemos, 2025).

Segundo Calcini e Cardoso (2025), a reforma trabalhista, e em especial o art. 611-A, XII, pode sofrer controle de convencionalidade, inclusive, de forma difusa por qualquer juízo, uma vez que vai de encontro aos enunciados das convenções supracitadas:

Sob este enfoque, a compatibilidade das normas internas deve ocorrer não apenas com a Constituição Federal de 1988 (CRFB), mas também em relação aos tratados internacionais de direitos humanos, inclusive Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), decisões e opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) (2025, p. 321).

Arantes, Pavia e Lemos (2025) também enxergam nos tratados e convenções internacionais um caminho para barrar retrocessos à lei trabalhista nacional e aos direitos humanos, de uma forma geral:

Um caminho no sentido de solucionar casos difíceis e assegurar a proteção e densificação dos Direitos Humanos trabalhistas e sociais é a aplicação imediata dos Tratados e Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos magistrados brasileiros, prestigiando as Normas Internacionais do Trabalho e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos para deter a escalada de precarização e esvaziamento dos direitos dos trabalhadores promovida no país (2025, p. 32).

Há, inclusive, recomendação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) orientando a observância desses tratados internacionais por parte do judiciário brasileiro, a Recomendação nº 123 de janeiro de 2022. Muito embora haja previsão nos tratados internacionais e recomendação de órgãos brasileiros para que os tratados sejam levados em conta na hora da decisão, ainda assim, é mínimo o número de decisões do Tribunal Superior do Trabalho que se baseiam nesses instrumentos para decidir, a prevalência das decisões recai sobre a legislação nacional (Arantes, Pavia e Lemos, 2025).

No caso específico dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação, tais princípios assumem relevância ampliada, pois a vulnerabilidade estrutural dessa categoria reforça a necessidade de proteção normativa contra a redução de direitos fundamentais.

3 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

3.1 Histórico e conceituação

É certo que a Reforma Trabalhista impactou a vida de diversos grupos de trabalhadores, no entanto, nos interessa neste trabalho, os impactos sofridos pelos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação que prestam serviços aos órgãos públicos do governo Distrito Federal.

Para tanto, faz-se necessário entendermos um pouco melhor o que se entende por terceirização, o seu histórico no Brasil e sua conceitualização.

O conceito de terceirização provém da área de administração de empresas; o terceiro seria o intermediário ou interveniente, significando uma descentralização da atividade empresarial e, nesse caso, não guarda relação com o termo terceiro do Direito, como aquele que não está incluído na relação jurídica (Delgado, 2019).

Portanto, o terceiro aqui, que dá origem ao termo terceirização, é aquele intermediário que, ainda que contratado por uma empresa específica, presta serviço para uma outra empresa, embora não tenha relação justrabalhista alguma com esta.

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente (Delgado, 2019, p. 540).

Há, então, a formação de uma relação trilateral: o trabalhador, que é quem de fato executa os serviços; a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador e mantém com este os vínculos jurídicos trabalhistas; e a empresa tomadora dos serviços, que recebe os serviços, mas não mantém com o trabalhador qualquer vínculo trabalhista (Delgado, 2019).

O surgimento da terceirização, ainda que de forma incipiente, está atrelado à Segunda Guerra Mundial (1939-1945); grandes indústrias bélicas precisavam focar atenção na sua produção principal havendo a necessidade de delegar atividades secundárias para outras empresas (Da Cruz, 2009). A organização fabril vivia o auge do modelo fordista-taylorista, grandes plantas industriais, com grandes massas de trabalhadores divididos em funções pouco especializadas, conectados por meio da esteira/linha de produção e a guerra necessitava de um esforço ímpar das empresas dentro de cada nação, “dessa forma, a indústria percebeu que era

necessário voltar seu foco para a produção de material bélico, delegando suas atividades secundárias a terceiros” (Da Cruz, 2009, p. 320).

Muito embora, é importante mencionar, que a figura do *tâcheron*, o intermediário do trabalho, responsável pela *marchandage*, como simples locação do trabalho, já estivesse presente na França ainda no século XIX, mesmo que de forma marginal, tendo surgido juntamente com o desenvolvimento do capitalismo e do liberalismo e já nessa época era figura mal vista pelos trabalhadores que o reconheciam como um explorador. A abolição desse intermediário, inclusive, foi a principal reivindicação das greves ocorridas na década de 1840 na França (Maeda, 2016). É possível ainda encontrar a subcontratação, que Druck et al. (2018) tratam como sinônimos de terceirização, desde os primórdios do capitalismo, no século XVI na Inglaterra e na França, como forma de subordinação de artesãos independentes.

O crescimento da terceirização, enquanto modelo de organização do trabalho, se dá, entretanto, principalmente nas últimas três décadas do século XX, com o ganho de força da teoria neoliberal em consequência da crise vivenciada pelos países ocidentais na década de 1970, com o impacto da globalização e da crise do petróleo, e a reestruturação da organização do trabalho e do modelo de produção. Os novos desafios vivenciados em nível global demandavam um modelo de organização mais flexível e de externalização de parte da produção, passando do modelo fordista-taylorista (rígido, vertical e centralizado) para o modelo toyotista (flexível, horizontal e descentralizado). Com o objetivo de reduzir custos, buscar melhores resultados e permitir o foco das atividades empresariais nas áreas finalísticas, há o crescimento do fenômeno da terceirização no período (Reis, 2019).

A flexibilização do modelo toyotista pode ser vista sob duas perspectivas: do ponto de vista interno, diz respeito à própria organização do trabalho, com maior possibilidade de mobilidade dos funcionários dentro da empresa e unidades menos rígidas; do ponto de vista externo, com novas formas de ingresso dos trabalhadores na empresa, como a subcontratação e a terceirização (Borges, 2013).

A ascensão desse modelo mais flexível na organização empresarial está diretamente relacionada à ascensão do neoliberalismo como modelo econômico se disseminando por todo o globo, em uma economia de mercado, agora, global, sem fronteiras, com intervenção mínima do Estado. A competitividade no mercado global atinge graus nunca experimentados e a busca por redução de custos e maximização dos lucros atinge seu ápice. A redução dos custos de produção invariavelmente acaba por afetar e deteriorar os direitos dos trabalhadores, seja desregulamentando ou flexibilizando direitos; a terceirização é vista como uma característica desse fenômeno (Borges, 2013).

No Brasil, há pelos menos dois fenômenos, que datam do século XIX, que podem ser considerados as primeiras experiências que guardam relação com a subcontratação: de um lado, o estudo que traça um paralelo entre o aluguel de pessoas escravizadas no Brasil colônia e Império, como se coisas fossem, e a dinâmica atual dos trabalhadores terceirizados (Alves e Martins, 2020); do outro, o estudo que leva em conta as subcontratações no século XIX em parcerias entre fazendeiros e o estado de São Paulo que se associavam para trazer imigrantes europeus e os “alugavam” para as lavouras no estado, no que ficou conhecido “escravidão branca” ou “parceria por endividamento”. Posteriormente, no final do século, parte desses imigrantes se deslocaram para as áreas urbanas, por conta do excedente de colonos nas lavouras e do incipiente surgimento das indústrias (Druck et al., 2018).

A partir da década de 1950, surgem outras formas de terceirização, enquanto prática de mercado, principalmente para atender a indústria automobilística incipiente com serviços especializados. Mas também aqui no Brasil, o crescimento realmente se dá nas décadas finais do século XX com o avanço do neoliberalismo e da globalização econômica (Reis, 2019). A própria Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 sequer fez menção à terceirização, justamente por não ser um fenômeno social importante à época, se limitando a citar formas de subcontratação, como a empreitada e a subempreitada (Delgado, 2019).

No final da década de 1960, e início de 70, surgem as primeiras referências na ordem jurídica ao fenômeno da terceirização, limitada nesse momento ao setor público, administração direta e indireta. Somente no decorrer da década de 70, surgem os primeiros diplomas normativos nacionais que tratam especificamente da terceirização, ainda que somente de forma autorizativa e temporária. Na década de 80, por sua vez, surge o primeiro diploma permitindo a terceirização permanente na atividade de vigilância bancária (Delgado, 2019).

Paralelamente ao desenvolvimento da legislação trabalhista a respeito da terceirização no período, o setor privado passou a desenvolver práticas de terceirização independentemente do que pregava a legislação vigente, em especial no que se refere à terceirização de conservação e limpeza nas últimas décadas do século XX (Delgado, 2019).

É a partir da década de 1990 que há uma mudança mais acentuada no cenário político e econômico nacional, com o fim do regime militar, 1964 a 1985, e a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, os direitos trabalhistas ganham destaque, assim como o papel e autonomia dos sindicatos para, inclusive, criarem normas autônomas por meio das negociações coletivas. Se, por um lado, com a nova constituição, há uma constitucionalização dos direitos trabalhistas e um papel mais decisivo dos indivíduos enquanto sujeitos de seus

destinos, por outro, tais normas e ideais contrastam justamente com o modelo econômico neoliberal que vem ganhando força mundialmente:

Foi nos anos 1990, entretanto, que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação da lean production, do sistema just-in-time, kanban, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho. Do mesmo modo, verificou-se um processo de descentralização produtiva, caracterizada pela relocalização industrial, em que empresas tradicionais, como a indústria de calçados ou a indústria têxtil, sob a alegação da concorrência internacional, iniciaram um movimento de mudanças geográfico-espaciais, buscando níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, acentuando os traços de superexploração do trabalho (Antunes, 2004, p. 18 apud Borges, 2013, p. 320).

A busca por maior produtividade, maiores lucros e redução dos custos, gerou alta do desemprego no país, assim como precarizou as condições de trabalho. Os trabalhadores e sindicatos, todavia, não assistiram a todas essas mudanças de braços cruzados; houve, durante o período, um crescimento vertiginoso do número de greves, que já vinham ocorrendo fortemente desde meados da década de 1980, diga-se de passagem, com destaque para a greve dos estivadores em Santos - SP, 1991, dos petroleiros em diversas localidades, 1995, e dos metalúrgicos em São José dos Campos - SP, 1998, que, entre outras demandas, protestavam contra as privatizações do novo modelo neoliberal de mercado e de Estado Mínimo. De pano de fundo havia ainda um aumento grave no número de desempregados e uma recessão econômica que, segundo o discurso neoliberal, era causada pelos direitos trabalhistas excessivamente rígidos que inibiam as contratações (Borges, 2013).

É justamente nessa época, fins da década de 1990, início dos anos 2000, que se apresentam três importantes reformas de “modernização” legislativa, segundo o governo da época, durante o segundo mandato do então presidente Fernando Henrique Cardoso: a reforma trabalhista, que já visava a flexibilização de direitos e a possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, ainda que em detrimento de direitos; a reforma administrativa, prevendo o fim da estabilidade e a contratação via CLT dos servidores públicos; e a reforma previdenciária, aumentando o tempo de contribuição e retirando certas aposentadorias especiais de profissões insalubres e perigosas. Para além dessas reformas, a terceirização trabalhista também vinha se intensificando nas práticas de gestão empresarial do período (Borges, 2013).

Muito embora em diversas ‘modernizações’, sejam elas legislativas ou em outras áreas, não ocorra necessariamente uma ruptura completa com os padrões tradicionais, isso,

por si só, não descaracteriza o processo de modernização, uma vez que a manutenção de práticas ou normas ditas tradicionais não se dá por conta da tradição, mas por terem passado pelo crivo da reflexividade sobre sua importância, aspecto intrínseco da modernidade, conforme nos ensina Giddens:

A reflexividade da vida social moderna consiste no fato de que as práticas sociais são constantemente examinadas e reformadas à luz de informação renovada sobre estas próprias práticas, alterando assim constitutivamente seu caráter. [...] Diz-se com frequência que a modernidade é marcada por um apetite pelo novo, mas talvez isto não seja completamente preciso. O que é característico da modernidade não é uma adoção do novo por si só, mas a suposição da reflexividade indiscriminada — que, é claro, inclui a reflexão sobre a natureza da própria reflexão (Giddens, 1991, p.39).

Ao mesmo tempo em que ocorriam essas “modernizações” legislativas, nos anos finais da década de 1990, algumas empresas já defendiam a possibilidade de uma terceirização indiscriminada em suas áreas de atuação, é o caso das empresas concessionárias de serviços de energia elétrica e de telecomunicação, pois segundo essas haveria uma previsão legal específica para elas (Dutra, 2019).

Mais recentemente, com a aprovação das mudanças na Lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6.109 de 1974, por meio da Lei 13.429/2017, e da Reforma Trabalhista em 2017, corroborado pelo entendimento do STF, a terceirização atinge um novo patamar, não havendo mais limites entre áreas específicas ou entre atividades meios e fins.

Dessa forma, a terceirização, ou a subcontratação, são formas de organização do trabalho que surgem e se desenvolvem juntamente com o capitalismo, desde os seus primórdios. No entanto, o que diferencia a época atual das passadas é justamente a centralidade que a terceirização assume nas relações de trabalho atualmente, conforme defendido por Druck et al.:

A terceirização é um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, e a novidade está no lugar central que ocupa no capitalismo flexível e no seu crescimento e generalização, constituindo uma verdadeira epidemia sem controle, mesmo que, no caso brasileiro, exista, no plano da regulação, o Enunciado 331, que proíbe a terceirização na atividade-fim das empresas ou instituições públicas. Entretanto, com a aprovação da Lei n° 13.429, em março de 2017, ficou estabelecida a terceirização sem limites, isto é, a liberalização para todas as atividades e segmentos (Druck et al., 2018, p. 115).

3.2 Terceirização e mudanças legislativas

Na legislação nacional, se tratarmos terceirização e subcontratação como conceitos similares, como fazem Druck et al., ao afirmarem que “os estudos sobre as transformações do trabalho no Brasil nos últimos 25 anos têm encontrado como um dos processos mais marcantes a terceirização ou subcontratação, aqui tratadas como sinônimos” (2018, p. 113), podemos dizer que há referência explícita a ela desde a CLT de 1943. Mais especificamente no art. 455, que admite a subcontratação, ao tratar da responsabilidade trabalhista do subempreiteiro e da responsabilidade solidária do empreiteiro principal. Sendo, entretanto, essa forma de contratação uma exceção à regra, visto que a regra é a contratação direta nos moldes dos art. 2º e 3º da CLT que tratam do empregador e do empregado, respectivamente (Maeda, 2016).

Entretanto, parece haver certo consenso de que a primeira legislação a tratar especificamente sobre terceirização em âmbito nacional foi o Decreto-Lei nº 200/1967, conforme afirmam Patrícia Maeda e Renata Dutra:

Nosso objeto de estudo é a terceirização no setor privado, no entanto, não há como ignorar que foi no setor público que a terceirização teve seu primeiro avanço no campo da legalidade. E foi exatamente no período da ditadura militar que surgiu o primeiro ataque ao modelo ordinário de contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador: o Decreto-Lei n. 200/1967 (Maeda, 2016, p. 130).

O primeiro marco legislativo da contratação terceirizada de serviços na Administração Pública veio com o art. 10, § 7º, do Decreto-Lei nº 200/67, por meio do qual foi autorizada a transferência de atividades meramente executivas para a iniciativa privada, com o declarado propósito de promover o enxugamento da máquina administrativa (Dutra, 2019, pp. 226-227).

A introdução da terceirização na legislação brasileira se dá durante o governo militar com o ressurgimento dos ideais de Estado mínimo, com enxugamento da máquina pública, advindos da crise do Estado de Bem Estar Social e o fortalecimento da ideologia neoliberal. Dessa forma, o Estado deve introduzir no setor público o modelo gerencial do setor privado (Druck et al., 2018).

Visto que a descentralização do Estado prevista no Art. 10, § 7º, do Decreto-Lei nº 200/1967 era razoavelmente vaga quanto ao termo “tarefas executivas”, recomendando, sempre que possível, a execução indireta de tais atividades pela iniciativa privada, foi necessária a promulgação da Lei nº 5.645/70 para suprir tal lacuna. Dessa forma, houve a possibilidade de que a Administração Pública terceirizasse apenas atividades-meio, mas não

suas áreas finalísticas (Dutra, 2019. Druck et al., 2018). O parágrafo único do Art. 3º desta lei estabeleceu algumas atividades que seriam preferencialmente objeto de execução indireta, entre elas, transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. Tal limitação foi revogada, posteriormente, pela Lei nº 9.527 de 1997. A ser analisada mais à frente.

Ainda na década de 1960, foi editado o Decreto-Lei nº 1.034/1969 possibilitando a contratação pelos estabelecimentos de crédito, bancos e cooperativas de crédito, de vigilantes diretamente ou por intermédio de empresa especializada, Art. 4º (Maeda, 2016).

No entanto, somente com a promulgação da Lei nº 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário, foi possível o surgimento legal da terceirização no setor privado, essa entendida nos moldes estabelecidos pelo modelo neoliberal, determinados pela nova ordem econômica mundial, rompendo com a estrutura clássica do contrato de trabalho bilateral (Dutra, 2019). Saliento que alguns autores preferiram passar ao largo da discussão se tal lei estava realmente criando um modelo de contrato de trabalho ou somente legitimando uma prática já consolidada, como no caso de Maeda (2016) que apontou a existência do debate, mas optou por deixá-lo de lado.

Importante salientar que a “Lei do Trabalho Temporário” possibilitou a terceirização, mas somente em determinadas condições e visando o atendimento de necessidades transitórias ou complementares, esta significando a demanda oriunda de fatores imprevisíveis, ou, se previsíveis, de natureza intermitente, periódica ou sazonal. Entre as condições, citamos: necessidade de credenciamento das empresas interpostas no Ministério do Trabalho e Emprego; e limitação quanto ao prazo de contrato, no máximo de três meses à época. Importante salientar a equiparação de direitos entre trabalhadores temporários e os empregados diretos da empresa tomadora do serviço (Biavaschi, 2013; Dutra, 2019; Druck et al., 2018).

Com a promulgação da Lei nº 7.102/83, Lei da Vigilância Especializada, foi ampliada a possibilidade de terceirização de vigilância patrimonial e transporte de valores de instituições bancárias.

A Lei nº 8.863/94 ampliou a possibilidade da terceirização de vigilantes patrimoniais para além da esfera bancária, inclusive para prestar serviço a pessoa física, restando somente o requisito de o serviço ser fornecido por empresa especializada (Dutra, 2019. Maeda, 2016.).

Muito embora já existente, as formas de terceirização previstas nas Leis 6.019/1974 e 7.102/1983 ainda eram bastante limitadas, o que não impediu que na prática o mercado ampliasse em muito os contratos de trabalhadores terceirizados, o que acabou por gerar um

aumento de causas na justiça trabalhista debatendo a questão. É nesse esteio que o Tribunal Superior do Trabalho edita a Súmula 256, em 30 de setembro de 1986, introduzida pela Resolução n. 4/1986, vedando a terceirização fora das hipóteses previstas em lei:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interpresa, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Brasil, 1986).

No entanto, diante do avanço das pautas neoliberais na década de 1990 e da pressão empresarial, ainda em 1993 é editada a Súmula 331 pelo TST ampliando as possibilidades de terceirização para além do que previa a legislação em vigor até o momento. Foram incluídos, além dos já previstos serviços de vigilância e de trabalho temporário, a possibilidade de terceirização de serviços de conservação e limpeza, o que na prática já ocorria com frequência, assim como outros serviços especializados, desde que ligados à atividade-meio do empregador (Dutra, 2019). Eis a Súmula aprovada no original de 1993:

**ENUNCIADO Nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS –
LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256**

I – A contratação de trabalhadores por empresa interpresa é ilegal, formando se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interpresa, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial (Biavaschi, 2013, pp. 148-149).

A Súmula 331 do TST consolidou a ideia de que a terceirização constituía exceção, admitida apenas em atividades-meio, e que o tomador de serviços respondia subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas. Essa lógica protetiva foi substancialmente alterada com a edição da Lei nº 13.429/2017, que rompeu com o paradigma restritivo.

Seguindo a linha de raciocínio da Súmula em questão, quanto à divisão da possibilidade de terceirização de atividades-meio e a proibição de terceirização das atividades-fim, e em consonância com a Reforma do Estado promovida pelo então presidente

Fernando Henrique Cardoso, é editado o Decreto nº 2.271/1997, que visa justamente fazer a distinção entre as possibilidades ou não de terceirização, de forma que o Decreto:

dispõe sobre as atividades que podem ser terceirizadas, consideradas como acessórias, instrumentais ou complementares (conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações); e as que não podem ser terceirizadas – as ‘categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal’ (Druck et al., 2018, pp. 118-119).

Apesar dos limites impostos pelo Decreto nº 2.271/1997, a pressão da terceirização no serviço público também foi forte e as limitações foram sendo paulatinamente extrapoladas. Primeiro na prática, à medida que havia, por exemplo, extinções de cargos públicos, que passaram a abrir margem para terceirizados, e, na sequência, também pela nova legislação, que alargou as hipóteses de terceirização, como a:

a Lei nº 9.637/1998, que estabelece a subcontratação pelo Poder Executivo de OSs (pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, para atuar nas áreas de ensino, pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, proteção e preservação do meio ambiente, cultura e saúde); e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de 2000 – cujo objetivo principal de controle das contas públicas é reduzir as despesas com o funcionalismo público –, que inibiu a realização de concursos públicos e incentivou a terceirização, pois as despesas com a subcontratação de empresas, contratação temporária, emergencial e de comissionados não são computadas como “pessoal” (Druck et al., 2018, pp. 118-119).

Em relação à súmula propriamente dita, o inciso primeiro proíbe as empresas interpostas, a não ser em caso de trabalho temporário. É a proibição ao *marchandage*, a transformação do trabalho em mera mercadoria (Borges, 2013).

O inciso II resguarda a prévia aprovação em concurso público para investidura em cargo ou emprego público, vedando assim o reconhecimento do vínculo com a administração pública direta ou indireta no caso de contratação de terceirizado irregular.

O inciso III cria a distinção entre atividade-meio e atividade-fim quanto à possibilidade de terceirização, divisão argumentativa fortemente criticada pela doutrina; ao mesmo tempo que amplia a possibilidade de terceirização para os trabalhadores de conservação e limpeza, para além dos vigilantes. No entanto, faz a ressalva de que se houverem as características de pessoalidade e subordinação direta, fica caracterizada a contração direta, vínculo empregador-empregado.

O inciso IV muda o entendimento que havia até então de que a responsabilidade do tomador de serviços era solidária, conforme Art. 455 da CLT, e passa agora a ser subsidiária (Maeda, 2016).

Em 2000, a súmula nº 331 foi reformulada para inserir em seu inciso IV a responsabilidade subsidiária também da administração pública quanto às obrigações trabalhistas, lacuna jurídica existente até então (Biavaschi, 2013). A nova redação ficou então assim:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n.º 8.666 de 21-6-1993). Redação determinada pela Resolução n.º 96, de 11 de setembro de 2000 (Borges, 2013, p. 85).

Ocorre que em 2010, o STF julgou procedente a ADC 16 que visava a constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei 8.666/93, Lei de Licitações. Tal parágrafo estabelece que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos estabelecidos neste artigo [encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais], não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento [...]” (Brasil, 1993).

Diante desse cenário, em maio de 2011, o TST reviu a súmula nº 331, mantendo os incisos I, II e III, alterando o inciso IV e incluindo os incisos V e VI, ficando da seguinte forma a nova redação da súmula:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº. 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (Brasil, 2011).

A nova redação do inciso IV manteve o tomador de serviços como responsável subsidiário quanto às obrigações trabalhistas, mas não incluiu o poder público nessa relação.

Os entes da administração pública somente respondem subsidiariamente de forma subjetiva, conforme dispõe o inciso V, ou seja, caso fique evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações legais previstas, especialmente na fiscalização das responsabilidades contratuais da empresa terceirizado enquanto empregadora, hipóteses em que fiquem comprovadas a culpa *in vigilando e in eligendo* dos entes da administração pública. Frise-se que a obrigação de provar a negligência do ente público na fiscalização contratual passou a ser do autor da reclamação trabalhista, do trabalhador, e não mais do ente público, conforme se depreende do voto vencedor e dos demais votos que o acompanharam no julgamento do RE 760.931/DF, representativo de controvérsia e com repercussão geral (tema de Repercussão Geral nº 246) (Dutra, 2019).

O inciso VI estabelece o lapso temporal pelo qual a tomadora de serviço pode ser subsidiariamente responsável pelas verbas referidas.

Dessa forma, o novo entendimento sumulado precarizou ainda mais os trabalhadores terceirizados que passaram a ter maiores dificuldades para receber verbas trabalhistas nos casos em que a administração pública é a tomadora de serviços.

Importante citar ainda a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, que assentou as bases para a terceirização indiscriminada, nesses termos:

Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (Brasil, 2018a).

No mesmo sentido foi o acórdão no Recurso Extraordinário 958.252, leading case do Tema 725 do STF, que firmou a tese de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, 2018b).”

3.2.1 Terceirização e a Reforma Trabalhista

Passamos agora a análise das mudanças normativas trazidas pela Reforma Trabalhista no que diz respeito aos trabalhadores terceirizados. Importante salientar que, além das

mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, este tópico se dedica também às mudanças trazidas pela Lei 13.429/2017, ainda que pequenas em relação à terceirização, que alterou dispositivos da Lei do Trabalho Temporário, e “da Terceirização Trabalhista em Geral”, segundo Delgado e Delgado (2017, p. 207).

Conforme pudemos notar, não havia até então na legislação nacional um diploma legal e próprio que tratasse do regime jurídico da terceirização trabalhista de forma a evitar que tal fórmula se tornasse “um mero instrumento de degradação das condições ambientais, laborativas e previdenciárias no contexto do mundo da economia e da sociedade brasileiras” (Delgado e Delgado, 2017, p. 197). Somente havia leis ordinárias que tratavam de segmentos específicos, como a Lei do Trabalho Temporário (6.019/1974) e a Lei do Serviço de Vigilância Especializada (7.102/1983).

Por sua vez, a Lei 13.429/2017 ampliou o prazo possível da contratação temporária que passou de três meses para até 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias se comprovada a manutenção das condições que ensejaram o contrato temporário, Art. 10, § 2º. Inseriu ainda um breve período de quarentena de 90 dias caso o trabalhador vá fazer novo contrato de trabalho temporário com a mesma empresa, Art. 10, § 5º (Delgado e Delgado, 2017).

Há ainda outros novos artigos que tratam de forma genérica da terceirização, mas sem trazer grandes novidades ou mudanças, como o 4º-B, que estabelece requisitos de funcionamento da empresa de prestação de serviço a terceiros; e o 5º-B, que trata dos itens que constarão no contrato de prestação. Outras alterações na Lei de Trabalho Temporário foram levadas à cabo pela própria Reforma Trabalhista.

Entre as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, destacamos o Art. 4º-A, que conceitua a prestação de serviço a terceiros, inclusive com a possibilidade explícita de terceirizar a atividade-fim da empresa; o 4º-C, que estabelece os direitos, e algumas discriminações, dos terceirizados quando prestem serviço nas dependências da tomadora, como a mesma alimentação dos empregados da contratante, quando houver refeitório, direito de utilizar os serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, treinamento adequado, possibilidade, mas não obrigatoriedade, de equivalência salarial entre os empregados da contratada e os da contratante, possibilidade de oferecer serviços de alimentação e atendimento ambulatorial apartados da dependência da empresa, em alguns casos, mantendo-se os mesmos padrões; o 5º-A conceitua a contratante, que pode ser pessoa física ou jurídica, além de estabelecer no § 5º a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas obrigações

trabalhistas; o 5º-C e o 5º-D que trazem algumas vedações quanto à possibilidade de figurar como contratada.

Dessa forma, foram introduzidas duas principais mudanças pela Reforma Trabalhista na terceirização: em primeiro lugar, a possibilidade, prevista nos artigos 4º-A e 5º-A, de se terceirizar toda e qualquer atividade, inclusive a atividade principal da empresa, não mais havendo que se falar na distinção entre atividade-meio e atividade-fim para fins de terceirização; em segundo lugar, a possibilidade legal de haver diferenciação salarial entre os contratados diretos da empresa e os terceirizados, ainda que realizem a mesma atividade, se as empresas contratante e contratada assim definirem em contrato (Delgado e Delgado, 2017).

Diante das modificações legislativas e dos questionamentos jurídicos daí advindos, o STF se posicionou em 2018 acerca da licitude da terceirização da atividade-fim da empresa, conforme Tese de repercussão geral no Tema 725, supracitado, “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Brasil, 2018b).

Na ementa do acórdão da ADPF 324 consta, inclusive, que:

2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.
3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários” (Brasil, 2018a).

Delgado (2019) elenca uma série de prejuízos para o trabalhador relacionados à terceirização, como: o rebaixamento da retribuição material, seja em relação ao montante remuneratório, como em relação às vantagens e proteções tradicionalmente fornecidas aos empregados diretos; enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo a valorização do trabalho e da pessoa humana na sociedade; e ainda desorganiza coletivamente o segmento profissional e social dos trabalhadores ao esvaziar o conceito de categoria profissional. Enfatiza ainda os princípios constitucionais que são desrespeitados com a nova legislação:

Nessa medida, a ausência do salário equitativo em toda e qualquer hipótese de terceirização configuraria desrespeito ao princípio constitucional da antidiscriminação, enfaticamente expresso pelo art. 3º, IV, da Constituição (“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil ... promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade

e quaisquer outras formas de discriminação” — grifos acrescidos). Note-se que o princípio antidiscriminatório, no caso das relações de trabalho, está também acentuado pelo art. 7º, caput e inciso XII, da CF/88 (“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” — grifos acrescidos). (Delgado, 2019, p. 558).

Assim, compreender a trajetória da terceirização no Brasil e sua consolidação no setor de asseio e conservação é condição indispensável para analisar, no capítulo seguinte, de que forma a Reforma Trabalhista impactou a saúde e a segurança desses trabalhadores, especialmente no tocante ao adicional de insalubridade.

4 OS FUNCIONÁRIOS DA LIMPEZA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO DF

Passamos à análise específica do sindicato dos trabalhadores terceirizados do Distrito Federal, com um breve histórico e análise dos documentos pertinentes.

4.1 O Sindiserviços - DF

O Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (Sindiserviços - DF) existe desde 26 de abril 1979, data da fusão entre o Sindicato dos Cabineiros do DF e da Associação Profissional dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Brasília, que se transformou no Sindilimpeza-DF, antes de virar Sindiserviços (Sindiserviços, s.d.).

Curioso que a própria história oficial do Sindiserviços-DF, conforme consta em seu site¹, aponta que de 1982 a 2002 a categoria foi desrespeitada pelo seu então presidente que realizou uma péssima administração e que defendia os interesses pessoais seus, assim como dos patrões (Sindiserviços, s.d.). O que popularmente é conhecido como sindicato pelego.

Por outro lado, o Sindiserviços-DF se orgulha de algumas conquistas alcançadas em outros momentos de sua história, como a conquista que garante ao trabalhador terceirizado a continuidade no emprego, mesmo que em outra empresa; a criação do serviço odontológico e do serviço médico, além do atendimento jurídico com plantão durante a semana. Tais conquistas teriam ocasionado um aumento significativo no número de filiados, segundo o sindicato (Sindiserviços, s.d.).

Há outras conquistas relacionadas diretamente às negociações coletivas, mostrando o importante papel desse instrumento na criação de normas autônomas, como o adicional de periculosidade de 30% para o trabalhador que realiza atividades no balancim, o auxílio funeral, fornecimento de agasalhos de frio para o trabalhador noturno, a extinção do relógio-vigia para porteiros noturnos, aumentos nos pisos salariais acima da inflação, aumento no vale-alimentação, entre outros (Sindiserviços, s.d.).

O Sindiserviços-DF também têm um histórico de greves e paralisações em defesa de seus filiados, como as greves de 2004 e 2006, a “Greve Geral” de 2009, como intitula e se orgulha o próprio sindicato, conforme se nota na passagem seguinte:

¹ Disponível em:
<https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/sites/956/wp-content/uploads/2019/11/14114757/Historia.pdf>.

Aqui, abrimos um parêntese para a vitoriosa GREVE GERAL de 2009 (a maior na história do Sindicato), quando a categoria mostrou combatividade, organização e capacidade de luta. O fato é que os patrões duvidavam da capacidade de mobilização dos trabalhadores, mas a reação da categoria deu novos rumos ao movimento sindical de Brasília (Sindiserviços, s.d.).

Outras greves importantes foram realizadas nos anos de 2015, 2017, 2018 e 2021, com repercussão na mídia, conforme demonstram algumas matérias jornalísticas da época: “terminou nesta terça-feira (13) a greve de funcionários terceirizados de limpeza na rede pública de saúde do Distrito Federal. Eles paralisaram os trabalhos na última sexta-feira (10), afetando diversos hospitais regionais [...]” (Silva, 2021); inclusive com repercussão na mídia tradicional, “[...] funcionários continuam de braços cruzados ao lado de outros 2,6 mil trabalhadores – encarregados pelos serviços de merenda e de limpeza nas escolas do DF – que também aderiram ao movimento” (Carvalho, 2018).

Por mais que diversos autores trazidos neste trabalho demonstrem a precarização do trabalho terceirizado, o Sindiserviços-DF faz uma defesa do trabalho terceirizado, inclusive em detrimento do concurso público em alguns casos:

A mão-de-obra terceirizada é mais do que uma realidade. É uma necessidade exposta que, entre outras coisas, alenta a esperança de quem quer fugir da informalidade, da humilhação de ser visto com discriminação.

Realizar concurso para motoristas, copeiras, faxineiras, jardineiros, entre outras ocupações, é fugir da realidade vital do serviço público. Se o problema está nas empresas que se credenciam a prestar serviços, que mudem os métodos de contratação nos famigerados ‘pregões eletrônicos’. Por tudo isso, doa a quem doer, nossa luta será permanente em defesa do trabalhador terceirizado (Sindiserviços, s.d.).

Dessa forma, de maneira que pode parecer contraditória, o Sindiserviços-DF defende a terceirização de determinados serviços, inclusive, como sendo uma forma de dignificar o trabalho. E, embora apresente em sua história oficial, muito provavelmente escrita pela atual diretoria, críticas a diretorias antigas, assim como o enaltecimento dos feitos atuais, a análise das convenções coletivas possivelmente divirja desse cenário.

Importante ressaltar, no entanto, a perda de força coletiva que os sindicatos vêm sofrendo ao longo dos últimos anos por conta de fatores diversos, como uberização, pejotização, além da própria Reforma Trabalhista com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, por exemplo.

4.2 O recorte temporal da pesquisa

Conforme pudemos notar no decorrer desse estudo, as mudanças legislativas, tanto em relação aos trabalhadores terceirizados, quanto em relação às mudanças trazidas à negociação coletiva, especialmente no que se refere à flexibilização do princípio da adequação setorial negociada, trouxeram diversos reveses para a categoria dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação.

Entre as mudanças, de uma forma geral, citamos: a possibilidade de terceirização de qualquer atividade, a possibilidade da diferenciação salarial entre empregados diretos e trabalhadores terceirizados da mesma empresa, o fim da responsabilidade solidária dos entes da administração pública em relação às verbas trabalhistas, cabendo somente a responsabilidade subjetiva subsidiária no caso de culpa *in vigilando e in eligendo* e a flexibilização do princípio da adequação setorial negociada, fazendo valer a negociação coletiva sobre a legislação ainda que para piorar a situação do trabalhador.

No entanto, essas são mudanças gerais que afetaram, de um lado, todos os trabalhadores, no que diz respeito às mudanças nas negociações coletivas, e, de outro, todos os trabalhadores terceirizados, nas inovações referentes a esses trabalhadores. Nos interessa, entretanto, verificar se essas mudanças gerais causaram impactos específicos e concretos nos direitos dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação, especificamente em relação ao adicional de insalubridade.

O objeto dessa pesquisa será, então, as convenções coletivas realizadas entre o Sindiserviços-DF e o SEAC-DF, Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal, entre os anos de 2009 e 2025.

Tal recorte de tempo se dá por dois motivos principais: o primeiro é de disponibilidade do material, visto que a partir de 2009 o uso do MEDIADOR, o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do Ministério do Trabalho, passou a ser obrigatório, estando portanto disponíveis as negociações coletivas de todo o país em formato digital a partir dessa data (Martins, 2019); o segundo, é que o período compreendido abrange dois marcos importantes para esse trabalho, a edição da súmula nº 448 do TST de 2014 e a Reforma Trabalhista de 2017.

Na medida do possível, serão analisados também os contratos da Administração Pública do DF com as empresas terceirizadas e os contracheques dos trabalhadores terceirizados, fruto desses contratos, sempre que auxiliarem na compreensão do problema.

A análise temporal das negociações coletivas, e dos demais documentos, fica então dividida em três períodos: de 2009 a 2014, pré edição da Súmula nº 448; de 2015 a 2017, após edição da Súmula, mas anterior à Reforma Trabalhista; e de 2018 a 2025, após a Reforma Trabalhista até os dias atuais.

4.2.1 O adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é direito constitucional e diz respeito ao direito à saúde, ao trabalho decente, à dignidade da pessoa humana, entre outros princípios importantes da Constituição Federal e das normativas internacionais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (Brasil, 1988);

Anterior à própria Constituição, e por esta recepcionada, está o art. 189 da CLT que dispõe que:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (Brasil, 1943).

Sendo que o Art. 190 relegou ao Ministério do Trabalho a tarefa de aprovar o quadro das atividades insalubres, assim como normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância, meios de proteção e tempo máximo de exposição dos empregados (Brasil, 1943).

Os percentuais do adicional de insalubridade estão previstos no art. 192 da CLT:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo MTE, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Brasil, 1943).

Diante disso, o Ministério do Trabalho publicou a Norma Regulamentadora nº 15, que trata das “Atividades e Operações Insalubres” (Brasil, 1978). No anexo 14 dessa norma são consideradas insalubres as atividades realizadas em ambientes de trabalho com presença de

agentes biológicos. Entre essas atividades, destaca-se a coleta e a industrialização de lixo urbano.

Reitera-se que a Súmula 448, II, do TST de 2014 determinou que a higienização de banheiros público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, ensejam o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo por se assimilarem à coleta de lixo urbano (Brasil, 2014).

Dessa forma, o adicional de insalubridade se classifica com o que a doutrina e a jurisprudência classificam como “salário condição”:

Compreende esta figura o conjunto de parcelas salariais pagas ao empregado em virtude do exercício contratual em circunstâncias específicas, cuja permanência seja incerta ao longo do contrato. Não obstante o salário básico não tenha esse caráter — em virtude dos riscos empregatícios assumidos pelo empregador e do princípio da irredutibilidade salarial —, há certas parcelas contratuais que se compatibilizam com a ideia de salário condição, podendo, desse modo, ser, a princípio, suprimidas caso desaparecida a circunstância ou o fato que determinava seu pagamento. É o que se passa, por exemplo, com os adicionais de insalubridade [...] (Delgado, 2019, p. 855).

Dito isso, passa-se a análise das convenções coletivas propriamente ditas e do tratamento dado à insalubridade em cada um dos períodos.

4.3 A análise das convenções coletivas da categoria²

Em relação ao primeiro período, de 2009 a 2014³, não há qualquer referência ao adicional de insalubridade nas convenções coletivas entre o Sindiserviços e o SEAC. Dessa forma, uma vez que também não havia previsão na legislação trabalhista sobre o pagamento de insalubridade para esses trabalhadores, tampouco entendimento sumulado a respeito desse direito, é possível afirmar, com certo grau de probabilidade, que não há qualquer registro de previsão do pagamento de adicional de insalubridade aos trabalhadores terceirizados de conservação e asseio por conta da limpeza de banheiros no período. Ao menos, não foram encontrados documentos do período que desacreditem tal constatação.

O segundo período, que engloba de 2015 a 2017⁴, após a edição da Súmula 448, II, (Brasil, 2014) e anterior à Reforma Trabalhista, também não apresentou nenhuma novidade

² Todas as convenções coletivas da categoria estão disponíveis em: <https://sindiservico.org.br/convencoes/>

³ Número de Registro no MTE: DF000106/2009, DF000208/2010, DF000211/2011, DF000008/2013 e DF000010/2014.

⁴ Número de Registro no MTE: DF000131/2015, DF000051/2016 e DF000115/2017.

em relação ao adicional de insalubridade nas convenções coletivas negociadas entre o Sindiserviços e o SEAC.

No entanto, nesse período aparece a primeira menção, no contrato administrativo 06/2015- SEGAD, entre o Governo do Distrito Federal (Distrito Federal, 2015), por meio da Secretaria de Estado de Gestão Administrativa e Desburocratização, e a empresa terceirizada Servegel – Apoio Administrativo e Suporte Operacional Ltda., à Súmula 448 do TST:

O pagamento do adicional de insalubridade deverá se restringir àqueles empregados que efetivamente realizam as atividades apontadas como insalubres (SÚMULA nº 448 do TST), os quais deverão apresentar-se para as atividades vestidos de uniforme de coloração distinta dos que não operam em atividades insalubres (Distrito Federal, 2015, pp 8-9).

Ou seja, há a possibilidade do pagamento do adicional de insalubridade nos termos da Súmula 448 do TST no contrato administrativo do GDF em questão, desde que se atenda a outros requisitos legais, conforme expõe o mesmo contrato em outro ponto:

O pagamento do adicional de insalubridade fica condicionado à apresentação pela Contratada dos respectivos laudos periciais atestados por profissional competente, devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, atestando o grau de insalubridade (máximo, médio ou mínimo), quando for o caso, bem como se a atividade apontada como insalubre consta da relação da NR 015 do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 192 da CLT e NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego (Distrito Federal, 2015, p 8).

Ressalta-se que foram analisados todos os contratos vigentes no período de 2015 até os dias atuais disponíveis no site da Secretaria de Economia do DF⁵ que dizem respeito aos trabalhadores de conservação e asseio. As empresas que vierem a ser citadas neste trabalho são decorrentes desses contratos.

Observa-se ainda que tais cláusulas não necessariamente se repetem em outros contratos do GDF no período. O contrato de prestação de serviços nº 27/2017 - SEF, da Secretaria de Estado de Fazenda, de 2017, com a empresa Real JG Serviços Gerais Eireli não apresenta qualquer menção ao adicional de insalubridade (Distrito Federal, 2017).

⁵ Disponível em:

https://www.economia.df.gov.br/category/contratos-acesso-a-informacao/-/asset_publisher/YPEr1RUebXvp/content/contratos-vigentes?p_r_p_assetEntryId=4582539&com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_YPEr1RUebXvp_redirect=https%3A%2F%2Fwww.economia.df.gov.br%2Fcategory%2Fcontratos-acesso-a-informacao%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_YPEr1RUebXvp%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_r_p_assetEntryId%3D4582539%26com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_YPEr1RUebXvp_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse

Levanta-se o questionamento: se, naquele momento, já havia a previsão legal do pagamento do adicional de insalubridade para os trabalhadores que exercem suas atividades em limpeza de banheiros de uso público ou coletivo de grande circulação, se os contratos administrativos preveem a possibilidade do pagamento do adicional de insalubridade, por qual motivo o tema sequer aparece nas convenções coletivas da categoria até 2018?

Talvez esse seja tema para um estudo específico, mas podemos apontar algumas possibilidades. Em primeiro lugar, podemos apontar a cláusula contratual supracitada que indica que compete à própria empresa terceirizada apresentar os laudos periciais por profissional competente com o intuito de verificar a possibilidade do pagamento do adicional de insalubridade (Distrito Federal, 2015). Se não houver uma preocupação genuína da empresa com o trabalho decente dos seus funcionários, qual o interesse, da empresa em si, nesse adicional de insalubridade? Analisando as convenções coletivas da categoria com o SEAC é possível afirmar, com certo grau de probabilidade, que não há muito interesse das empresas que compõem o SEAC nesse tema. Conforme veremos mais adiante, tais perícias nem sempre são realizadas.

Por outro lado, ao invés de depender da generosidade/boa vontade da empresa, os trabalhadores podem pressionar seus representantes e as empresas para que as normas justrabalhistas sejam cumpridas. Nesse ponto, por meio da observação das conversas e interações entre os trabalhadores da limpeza, notou-se que muitos desconhecem o sindicato que os representa, outros mostraram certa resignação com a situação, citando o fato de que “os poderosos sempre levam vantagem”, outros ainda relataram que se sentem injustiçados, mas demonstram receio em procurar seus direitos, visto que poderiam sofrer retaliações dentro da empresa, segundo os mesmos.

Restou a possibilidade de pressão dos representantes da categoria por meio dos sindicatos, ainda que os próprios sindicalizados não sejam necessariamente engajados. Nesse ponto, se analisarmos novamente a total ausência do tema insalubridade até então nas negociações coletivas, podemos, ao menos, desconfiar do interesse do Sindicários-DF nesse ponto, embora essa seja uma análise para um outro estudo.

Todavia, esse é um apontamento que alguns autores fazem em relação às negociações coletivas e o papel dos sindicatos, vejamos:

[...] uma convenção coletiva que precariza direitos trai o seu papel histórico e contradiz a sua própria essência. Só é convenção no nome. [...] Há categorias (como a dos metalúrgicos), regiões (como a do ABC paulista) e até países inteiros (como a Itália) em que os sindicatos conservam uma dose razoável de força, capaz de lhes garantir algumas conquistas em troca de

flexibilizações. Mas não é essa a regra, especialmente entre nós. Em termos de tendência (note-se: por ora, é apenas uma tendência), a convenção coletiva passa a servir a outros fins. Ao invés de reduzir os níveis de exploração, e (com isso) legitimar o sistema, começa a legitimar a própria exploração que o sistema produz (Viana, 2001, p.179).

O terceiro e último período deste estudo compreende os anos de 2018, após a Reforma Trabalhista, até os dias atuais, ano de 2025⁶. Esse é o período que apresenta as maiores novidades.

Logo de saída, apontamos que, pela primeira vez, ao menos durante o período estudado, aparece a menção e cláusulas destinadas a tratar do adicional de insalubridade na convenção coletiva da categoria. Isso ocorre logo na convenção coletiva de 2018 e se repete de forma praticamente inalterada até a convenção de 2024, havendo somente alteração na numeração da cláusula ao longo do período.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE EM BANHEIRO PÚBLICO E DE GRANDE CIRCULAÇÃO

Diante da inexistência de regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego acerca dos critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, para atender o prescrito nos artigos 190 e 192 da CLT, considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário-mínimo do trabalhador na função de Auxiliar de Serviços Gerais que exerça a função em banheiros públicos e de grande circulação.

Parágrafo primeiro Entende-se como banheiro público e de grande circulação aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e não sejam de propriedade particular, e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha 05 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

Parágrafo segundo Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas regulamentadoras (SEAC-DF; Sindic serviçOs-DF, 2018, p.6).

É um fato relevante ter aparecido pela primeira vez nas convenções coletivas da categoria cláusulas que dizem respeito à insalubridade desses trabalhadores. No entanto, é importante mencionar também que, sob a justificativa de que o Ministério do Trabalho e Emprego não tem uma regulamentação específica acerca dos critérios para definição dos banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, as CCTs de 2018 a 2024 da categoria criaram uma definição limitante e mais restrita do que a própria Súmula 448, II,

⁶ Número de Registro no MTE: DF000001/2018, DF000010/2019, DF000001/2020, DF000038/2021, DF000015/2022, DF000037/2023, DF000012/2024 e DF000042/2025.

acerca do tema. Esse nos parece ser o grande achado desse estudo, no qual nos debruçaremos a partir de agora.

A súmula em questão não faz qualquer menção a “que não possuam qualquer tipo de controle de acesso” ou somente aqueles que tenham “05 ou mais vasos sanitários por banheiro”. Entretanto, a CCT faz essa conceituação, o que acaba por excluir da definição alguns banheiros que ensejariam o adicional de insalubridade pela interpretação baseada na Súmula, mas acabam não ensejando se levadas em conta somente as CCTs.

Salienta-se que a justiça trabalhista já analisou causas similares e assim se pronunciou a 1^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Ag-RR-10187-34.2022.5.03.0181, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior:

[...] não é lícito à norma coletiva estabelecer limites quantitativos para a caracterização da insalubridade, mormente quando os parâmetros negociados desvirtuam a Norma Regulamentadora que disciplina a matéria, pois acaba por interferir em direito de natureza indisponível (Brasil, 2024d).

Umas das razões que possivelmente explicam tal cláusula é justamente o fato de a Reforma Trabalhista ter previsto uma flexibilização do princípio da adequação setorial, no qual o negociado se sobrepõe ao legislado, conforme dispõe o Art. 611-A da CLT (Brasil, 2017). Visto que somente em 2018, após a aprovação da Reforma Trabalhista, apareceu na CCT uma cláusula tratando do adicional de insalubridade e visando trazer um conceito restrito de banheiro de grande circulação.

Ainda que o Art. 611-B, XVIII, da CLT, afirme ser ilícita a redução ou supressão do adicional de insalubridade por meio de negociação coletiva (Brasil, 2017), assim como a jurisprudência acima citada (Brasil, 2024d), seria possível argumentar, como fazem alguns, que a cláusula décima está somente definindo o conceito de banheiro público de uso coletivo e de grande circulação. Muito embora, na prática, esteja ocorrendo uma verdadeira redução ou supressão de direitos indisponíveis, o que é vedado pela CLT e corroborado pela jurisprudência do STF, conforme Tema 1046 (Brasil, 2022).

Há, inclusive, decisões na Justiça Trabalhista que defendem essa tese, como exposto na sentença do Processo ACC 0001347-16.2023.5.10.0016/DF, que analisa justamente a CCT que previa que os banheiros de grande circulação seriam aqueles que tenham cinco ou mais vasos sanitários, conforme iremos demonstrar mais adiante a respeito desse processo (Brasil, 2024a e 2024b).

No ano de 2019, o GDF formalizou 14 contratos com empresas de terceirização de limpeza, divididos em lotes por localidade, tendo como base o edital de Pregão Eletrônico nº

10/2019 da Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal (Distrito Federal, 2019c).

O edital previa o pagamento de adicional de insalubridade para os trabalhadores que fizessem jus. O pagamento, no entanto, deveria primeiramente estar previsto na planilha de custos da empresa, informando o número total de funcionários que a receberiam, o que certamente encarece o serviço e a faz perder competitividade em relação a outras empresas no pregão. Além de constar em sua planilha de custos, para a empresa receber os valores referentes ao adicional de insalubridade, deveria haver um laudo realizado por profissional competente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego atestando as condições insalubres, tal laudo ainda deveria ser validado, posteriormente, pelo setor competente da contratante. (Distrito Federal, 2019c).

O edital ainda faz alusão explícita à Súmula nº 448 do TST, implicando grau máximo de insalubridade para os banheiros de grande circulação, assim como à Convenção Coletiva da categoria vigente naquele ano (Distrito Federal, 2019c).

Nesse período, há casos de trabalhadores de limpeza das empresas contratadas pelo GDF que receberam o adicional de insalubridade. Possivelmente em número menor do que os que realmente deveriam receber. Como é o caso de alguns trabalhadores de uma das empresas contratadas, Empresa Soluções Serviços Terceirizados - EIRELI, do contrato emergencial de prestação de serviços nº 39226/2019 - SEFP, que vigorou por 180 dias a partir de 10 de junho de 2019, que receberam o adicional de insalubridade em grau máximo durante o período (Distrito Federal, 2019a). Mas esses dados precisos são de difícil acesso ou mesmo indisponíveis, conforme informação do Sindicáculo via contato telefônico realizado no dia 06 de outubro de 2025.

No entanto, em 04 de dezembro de 2019, foi assinado o Contrato de Prestação de Serviços Nº 40243/2019 - SEEC, com a empresa Global Serviços e Comércios LTDA, em vigor até hoje (Distrito Federal, 2019b), e, muito embora as condições de trabalho em vários desses locais tenham se mantidas praticamente inalteradas, o adicional de insalubridade para alguns trabalhadores que recebiam, deixou de ser pago no novo contrato.

Questionado administrativamente a respeito da diferença no pagamento do adicional de insalubridade em ambos os contratos e sobre a disponibilização dos Laudos Técnicos das Condições do Ambiente de Trabalho nestes contratos, a administração pública do DF respondeu que:

Retorno os autos para informar que, após análise, verificou-se que os Laudos Técnicos das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT) não foram solicitados nem apresentados, nem durante a fase de contratação, nem durante a execução dos contratos.

Ressalta-se que a apresentação deste laudo é de interesse da Contratada, pois pode subsidiar uma possível solicitação de pedido de pagamento de adicional de insalubridade (Distrito Federal, 2025b).

O Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho da Global foi também solicitado judicialmente no Processo RORSum 0000770-86.2024.5.10.0021/DF (Brasil, 2025e), conforme consta na solicitação do perito responsável pelo laudo técnico, mas não foi apresentado pela empresa. Dessa forma, não foi possível identificar de forma objetiva porque no contrato com a empresa Soluções alguns trabalhadores receberam o adicional de insalubridade, enquanto esses mesmos trabalhadores, no contrato seguinte, deixaram de receber.

Dessa forma, em diversas ocasiões, o que aparenta ocorrer é um completo desrespeito às normativas legais, ficando a saúde dos trabalhadores à mercê de uma suposta objetividade de um laudo técnico pericial que conclui de forma diversa dependendo de situações não necessariamente objetivas, sem nos esquecermos da restrição do conceito de banheiro de grande circulação presente nas CCTS da categoria, uma restrição de direitos na prática.

Nesse diapasão, há um processo judicial que ilustra bem como podem haver distorções na aplicação dos direitos dos trabalhadores, como no processo ACC 0001347-16.2023.5.10.0016/DF.

Na primeira sentença deste processo, julgado em 11 de junho de 2024, o juízo da 16^a Vara do Trabalho de Brasília indeferiu o pedido de realização da perícia técnica e concluiu que a norma da CCT que definia banheiro de grande circulação era válida e a usou como critério para definir a aplicação do adicional de insalubridade, vejamos:

Posto isso, ao contrário do afirmado pelo autor em réplica, não há [que] falar que o teor da Cláusula anteriormente reportada tenha violado normas constitucionais e legais, dado que apenas dispôs sobre os requisitos necessários para a caracterização de banheiro público e de grande circulação, no qual a limpeza garante aos empregados o direito à percepção do pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo.

Ante o exposto, ausente a caracterização dos banheiros pertencentes às dependências da ré como públicos e de grande circulação, julgo improcedente o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo e reflexos, assim como julgo improcedente os pedidos conseqüentes (Brasil, 2024a).

Ocorre que no acórdão do Recurso Ordinário Trabalhista 0001347-16.2023.5.10.0016/DF, os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, sob a relatoria do Desembargador Augusto César Alves De Souza Barreto, acolheram a preliminar de nulidade da autora por cerceamento de defesa, por não deferir a perícia nos banheiros, e determinaram o retorno dos autos à Vara de origem para reabertura da instrução processual e realização da prova pericial (Brasil, 2024b).

Não obstante, em nova sentença prolatada em 30 de junho de 2025, o juízo da 16ª Vara do Trabalho de Brasília, deixa claro que se baseou justamente no conceito restritivo de banheiro da CCT, assim como a própria perita se baseou nesse conceito para classificar o banheiro como não sendo de grande circulação, conforme demonstra o trecho abaixo:

No próprio laudo pericial a expert confirmou que não havia cinco ou mais vasos sanitários por banheiro. Relembre-se que o teor da norma coletiva é de reconhecimento da insalubridade em banheiros de alta circulação quando há cinco ou mais vasos sanitários por banheiro.

[...]

Ante o exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo e reflexos, assim como julgo improcedentes os pedidos consecutivos (Brasil, 2025a).

Atualmente, o processo 0001347-16.2023.5.10.0016/DF aguarda novo julgamento na 2ª instância.

É fato que há casos de trabalhadores que passaram a procurar os seus direitos na justiça. Em um desses casos, assim acordaram os integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região no RORSum 0000770-86.2024.5.10.0021 em caso recente:

O Reclamante pediu o pagamento do adicional de insalubridade, argumentando que, na condição de auxiliar de serviços gerais, mantinha contato com agentes insalubres ao executar serviços de limpeza nos banheiros do Centro Cultural Três Poderes (Panteão da Pátria).

O MM. Juízo de origem, acolhendo as conclusões do laudo pericial, condenou a Reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do anexo 14, da NR 15 (contato com esgoto e lixo urbano), além dos respectivos reflexos.

A Reclamada recorreu contra a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, alegando ausência de trabalho insalubre.

Sem razão.

O depoimento preposto da Reclamada tornou incontroversa a afirmação de que o Reclamante higienizava instalações sanitárias de grande circulação, esclarecendo que se tratava de local turístico, recebendo em média 300/500 pessoas por dia, sendo que os banheiros eram abertos ao público.

Nesse sentido, a atividade do Reclamante, que consistia na higienização de instalações sanitárias de uso público de grande circulação, enquadra-se na hipótese da Súmula 448 do TST (Brasil, 2025e).

Detalhe que em relação ao local laborado pelo trabalhador em questão, Centro Cultural Três Poderes, localizado na Praça dos Três Poderes, Brasília-DF, nenhum dos banheiros possui mais de 5 vasos sanitários, observado *in loco*, conforme dispõe a CCT. A despeito disso, foi reconhecido o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, conforme acórdão supracitado.

4.3.1 O Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026

Ao mesmo tempo em que os trabalhadores passaram a questionar na justiça os seus direitos quanto ao adicional de insalubridade, o Ministério Público do Trabalho (MPT-DF) ao tomar conhecimento desses processos, em específico do processo 0001347-16.2023.5.10.0016/DF quanto à cláusula da CCT que trata do adicional de insalubridade e do conceito restritivo de banheiro de grande circulação, resolveu instaurar procedimento interno de Notícia Fato 003713.2024.10.000/1 para investigar a situação, anexado à Reclamação Pré-processual TRT-10 0005045-44.2024.5.10.0000 (Brasil, 2025f):

Considerando que o STF, no Tema 1.046, dispôs que são válidas cláusulas presentes em Convenção Coletiva, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, bem como, considerando que a norma que veda a redução do adicional de insalubridade inclui-se em norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, portanto, exceção ao disposto no Tema de Repercussão Geral, entendo pertinente o aprofundamento da presente investigação.

Assim, determino a notificação dos sindicatos denunciados a fim de que, no prazo de 8 dias, tomem ciência da presente investigação, apresentando manifestação acompanhada de documentos comprobatórios (Brasil, 2025f).

Tal investigação, iniciada pelo MPT-DF, culminou em uma solicitação encaminhada pelos dois sindicatos investigados, SEAC-DF e Sindiserviços-DF, ao Tribunal Regional do Trabalho para que esse mediasse, por meio de um Procedimento de Mediação Pré-Processual (PMPP), a situação no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas.

Este PMPP culminou em um Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 dos sindicatos envolvidos. Este termo restabeleceu as cláusulas referentes ao adicional de insalubridade, passando a vigorar da seguinte forma:

– Os profissionais contratados para a função de "Agente de Higienização de Banheiros", definidos como aqueles que realizam a limpeza de banheiros e instalações sanitárias serão identificados mediante registro específico na CTPS (inclusive por meio de aditivo contratual) e pelo uso de uniforme diferenciado. Esses profissionais terão direito ao adicional de insalubridade conforme os percentuais e critérios abaixo, independente da jornada de trabalho:

I – 40% (quarenta por cento) para os profissionais alocados em locais reconhecidos como de uso coletivo e de grande circulação, incluindo rodoviárias, rodoferroviárias, estações ferroviárias, aeroportos, estádios, shoppings e centros de convenções, locais de grandes eventos, feiras e assemelhados;

II – 20% (vinte por cento) para os profissionais alocados em locais de uso coletivo com controle de acesso, tais como, academias, universidades e faculdades, clubes, órgãos públicos e escolas públicas.

III – 20% (vinte por cento) para os profissionais alocados em locais reconhecidos como de uso coletivo, mas sem grande circulação, tais como hospitais, laboratórios e postos de saúde, ressalvado os empregados coletores e alocados em áreas de isolamento hospitalar e pronto socorro que receberão 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Segundo – Não será devido adicional de insalubridade aos profissionais que executam limpeza em banheiro alocados em condomínios comerciais, condomínios residenciais (horizontais e verticais) ou multiuso, embaixadas e escritórios.

Parágrafo Terceiro – Para os profissionais mencionados no inciso II do § 1º, as condições estabelecidas nesta cláusula produzem efeitos apenas a partir da data de assinatura deste instrumento, não sendo devidas eventuais diferenças referentes a períodos anteriores.

Parágrafo Quarto – Em atenção à segurança jurídica, celeridade e economia processual, apenas os locais não mencionados nos §§ 1º e 2º poderão ser objeto de perícia para análise de insalubridade em banheiros (SEAC-DF; Sindicáculos-DF, 2025, p.2).

Novamente os sindicatos envolvidos fizeram uso de suas autonomias para criar novas normas referentes ao adicional de insalubridade tendo como base o princípio da adequação setorial negociada, no entanto flexibilizando direitos indisponíveis, conforme veremos.

O inciso I aparenta estar em consonância com o que propõe a Súmula 448, II, quanto ao recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo para banheiros de uso público ou de grande circulação. Deve, no entanto, os locais citados serem encarados como meramente exemplificativos, uma vez que não cabe à CCT excluir de antemão determinados locais.

O Inciso II não aparenta estar em consonância com a supracitada súmula, uma vez que estabelece, de antemão, sem o devido laudo pericial, que determinados locais não são de grande circulação, entre eles hospitais e postos de saúde, que devem receber o adicional de insalubridade de 20%. O Hospital de Base do DF, por exemplo, tem quase 5 mil trabalhadores e realizou mais de 14.000 procedimentos em 2024. Sendo muito questionável inserir esse

local como não sendo de grande circulação e, de antemão, limitando o adicional de insalubridade em 20% (Distrito Federal, 2025a).

Há, inclusive, jurisprudência do TST que afirma que banheiro de escola, por exemplo, se caracteriza como de grande circulação, portanto, sua limpeza faz jus ao recebimento de insalubridade em grau máximo, conforme Processo nº TST-Ag-RR-10103-54.2019.5.03.0111.

Vejamos:

O e. TRT, ao concluir que a limpeza e higienização de banheiros da escola reclamada, frequentada por cerca de 300 pessoas diariamente, não autoriza a percepção de adicional de insalubridade, decidiu de forma contrária ao entendimento pacificado nesta Corte por meio da Súmula nº 448, item II, do TST. A jurisprudência desta Casa firma-se no sentido de conceder o adicional de insalubridade quando se constata a limpeza e a higienização de banheiros públicos situados em local de grande circulação, como na hipótese de higienização de banheiros em escolas, uma vez que a natureza do estabelecimento já traz intrínseca a noção da quantidade expressiva de usuários das instalações sanitárias. Precedentes (Brasil, 2021, p.1).

O parágrafo segundo também aparenta alargar e excluir novos espaços que ensejariam o adicional de insalubridade em grau máximo, uma vez que a Súmula 448, II, do TST, fala que residências e escritórios, que não são de uso público ou de grande circulação, não ensejam tal adicional. Por sua vez, o parágrafo segundo do Termo Aditivo à CCT inclui condomínios comerciais, residenciais ou multiuso, além de embaixadas. Se, por um lado, é possível classificar alguns desses espaços como não sendo de uso público, não é possível dizer de antemão que não são de grande circulação. Há condomínios residenciais com centenas de unidades residenciais, com banheiros nas áreas comuns, e que, provavelmente, são banheiros de grande circulação, a ser analisado em laudo pericial próprio, se ensejam ou não o adicional de insalubridade em grau máximo. Ainda que esses não se tratem necessariamente de trabalhadores terceirizados da administração pública, ainda assim são trabalhadores terceirizados que estão tendo direitos reduzidos por conta de convenção coletiva.

No caso do parágrafo segundo também devemos nos atentar às exceções à regra, uma vez que, embora a Súmula 448, II, do TST, reconheça que, em regra, residências e escritórios não ensejam o adicional de insalubridade, todavia, se locais que tentam se enquadrar nessas categorias tiverem uma frequência de mais de 60 pessoas por dia, ou até mais de 25 pessoas, critério objetivo, é possível enquadrá-los como de grande circulação. Portanto, fazendo jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, conforme jurisprudência do TST, seguida por outros tribunais, conforme Processo nº TRT-2^a RORSum 1001472-19.2024.5.02.0027/SP.

Vejamos:

Com efeito, o entendimento consolidado do TST é no sentido de que instalações sanitárias frequentadas por 60 ou mais pessoas por dia enquadram-se no conceito de "grande circulação", atraindo a incidência da Súmula nº 448, II. Nesse sentido, destaca-se o seguinte precedente:

'AGRADO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LIMPEZA DE BANHEIROS DE USO COLETIVO. LOCAIS FREQUENTADOS POR 120 PESSOAS POR SEMANA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 448, II, DO TST. A jurisprudência desta Corte pacificou entendimento no sentido de que "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 do adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR 15 da Portaria do MTE 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano". Na hipótese, o laudo pericial consignou que os banheiros eram frequentados por "algumas dezenas de pessoas, não passando de 60 ou 70 pessoas, em média, diariamente, considerando os alunos da equoterapia (cerca de 120 por semana)". Assim, a v. decisão regional contrariou o item II da Súmula 448 do TST ao indeferir a pretensão autoral. Precedentes. Não merece reparos a decisão. Agravo a que se nega provimento' (Ag-RR - 10297-66.2019.5.03.0107, 2ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, DJe 07/10/2022). (Brasil, 2025d).

O parágrafo terceiro nos traz uma paradoxo, especialmente quanto à afirmação de que "não sendo devidas eventuais diferenças referentes a períodos anteriores". Por um lado, é válido que as cláusulas da negociação coletiva não retroajam e passem a vigorar somente a partir do momento do seu estabelecimento, conforme art. 614, § 1º, da CLT. Dessa forma, caso o entendimento de que o adicional de insalubridade para os profissionais citados no inciso II seja considerado como uma novidade, melhorando a situação do trabalhador, profissionais que antes não recebiam o adicional de insalubridade e passam a receber 20% sobre o salário mínimo, então a cláusula é válida. Ocorre que, em muitos casos, já é reconhecido que há trabalhadores de academias, universidades e faculdades, clubes, órgãos públicos e escolas públicas que fazem jus ao adicional de insalubridade, inclusive em grau máximo, conforme jurisprudência citada neste trabalho. Dessa forma, a cláusula é inválida, pois está suprimindo crédito pretérito devido aos trabalhadores.

Em relação ao parágrafo quarto, em nome de uma pretensa celeridade e economia processuais, esta cláusula retira a possibilidade de laudo pericial dos locais previstos nos parágrafos 1º e 2º. Muito embora a segurança jurídica seja um princípio importante a ser seguido, todavia, o poder do perito e do juiz não pode ser limitado por negociação coletiva, desrespeitando o art. 195, § 2º, da CLT. Ainda, o art. 194 da CLT, estabelece que o direito ao adicional de insalubridade será afastado somente quando houver prova de que o risco foi eliminado. Dessa forma, não cabe a limitação da atuação pericial no caso concreto, por ser

justamente o laudo pericial responsável por verificar os riscos aos quais os trabalhadores estão submetidos. Vai além o MPT e conclui sobre a questão que:

Por fim, há que se destacar que eventual obstáculo à atuação de perito judicial significaria, ao fim e ao cabo, uma limitação do Princípio do Acesso à Justiça, da Inafastabilidade da Jurisdição (Art. 5º, XXXV, CF) e da Ampla Defesa (art. 5º LV, CF), todos eles constitucionalmente garantidos, uma vez que limitaria a obtenção de provas pelas partes e atuação do Poder Judiciário (Brasil, 2025c).

Frise-se que o Ministério Público do Trabalho tem acompanhado o desenrolar da história, principalmente em relação ao Termo Aditivo da Convenção Coletiva 2025/2026, por meio do Procedimento de Acompanhamento Judicial PA-PAJ 000912.2025.10.000/8, concluindo que tal normativa, embora tenha sido negociada com o aval do TRT por meio da TRT-10 RPP 0005045-44.2024.5.10.0000, tem ainda mais restrições do que as anteriormente firmadas, contendo cláusula manifestamente ilícita.

É nesse sentido que o MPT, ao analisar as CCTs da categoria, e em especial o Termo Aditivo supracitado, propõe, fruto da PA-PAJ 000912.2025.10.000/8, Ação Declaratória de Nulidade de Cláusula de Convenção Coletiva Cumulada com Pedido Liminar de Tutela de Urgência e Obrigação de Não Fazer em face dos sindicatos SEAC-DF e Sindicários-DF, concluindo em sua petição inicial que:

Não há dúvida, portanto, que as cláusulas pactuadas pelo SEAC/DF e pelo SINDISERVIÇOS/DF, tanto na CCT 2025/2026 quanto em seu anunciado termo aditivo, independente de qual prisma se observe, devem ser consideradas nulas, seja por tratar de direito absolutamente indisponível – estabelecendo critérios e limites quantitativos/qualitativos –, seja por limitar até mesmo o trabalho pericial para verificação da realidade fática de cada local de trabalho (Brasil, 2025c).

Diante da controvérsia judicial presente em diversos tribunais, o TST, no bojo do processo 0000325-54.2017.5.21.0006/RJ, resolveu afetar o Tema, nº33, sob o Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos, transformando-se no processo TST-IncJulgRREmbRep - 0000325-54.2017.5.21.0006, para resolver as seguintes questões:

- I – Reafirmação da Súmula nº 448, inciso II, do Tribunal Superior do Trabalho;
- II – Em que situações a limpeza de banheiros em atividade comercial gera ao empregado direito ao adicional de insalubridade?
- III – Quais seriam os parâmetros objetivos na definição desse direito, em especial, o conceito de “grande circulação”? (Brasil, 2024e).

O último despacho do processo TST-IncJulgRREmbRep - 0000325-54.2017.5.21.0006 até então, datado de 30/10/25, decide acerca dos pedidos de amicus curiae para atuarem no processo, deferindo o pedido da União, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, da Confederação Nacional da Indústria, da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, da Associação Brasileira da Indústria de Hotéis, do Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil e da Associação Brasileira de Resorts. Indeferindo o pedido do SEAC-DF.

O Sindiserviços sequer protocolou pedido para atuar como amicus curiae, assim como os demais representantes dos trabalhadores deferidos como amicus curiae foram feitos de ofício pela ministra relatora, entre eles: a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade.

O processo ainda não tem data definida para julgamento.

Dessa forma, com a análise dos documentos realizada, em especial às CCT's da categoria, fica evidente uma tendência de flexibilização de direitos relativos à insalubridade e segurança do trabalho, revelando que a ampliação da autonomia coletiva, sem o devido controle jurídico, tem repercutido de forma negativa na proteção dos trabalhadores terceirizados da limpeza da administração pública do DF e não somente destes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo partiu da questão sobre em que medida a Reforma Trabalhista, enquanto discurso modernizador, ao flexibilizar o princípio da adequação setorial negociada, impactou direitos fundamentais, em especial, relacionados à higienização, saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados de asseio e conservação, notadamente aqueles que prestam serviços à administração pública do Distrito Federal.

As análises levadas a cabo neste estudo nos permitem concluir que a ampliação da autonomia coletiva promovida pela Reforma Trabalhista resultou, na prática, em uma flexibilização de direitos relacionados à insalubridade e às condições de trabalho, contrariando a função protetiva originalmente conferida ao princípio da adequação setorial negociada, ofendendo o princípio do não retrocesso social e reduzindo o patamar civilizatório mínimo.

Muito embora às menções ao grau de insalubridade só começem a aparecer nas CCTs da categoria em 2018, desde então o intuito sempre foi o de reduzir direitos, limitando os locais que fazem jus ao adicional em grau máximo, criando graus menores de insalubridade, limitando o direito de defesa ao vetar laudos periciais em alguns casos e chegando ao extremo de vetar o acesso à justiça para questionar débitos pretéritos.

Por sua vez, a consolidação da terceirização como regra intensificou a vulnerabilidade de categorias periféricas, como os trabalhadores da limpeza, dificultando o controle estatal e a responsabilização dos tomadores de serviço. Criando uma sensação de injustiça diante dos desmandos, ao mesmo tempo que uma resignação e um receio quanto a fazer valer seus direitos por parte desses trabalhadores terceirizados⁷.

As conclusões a que chegamos neste estudo, analisando o caso concreto dos trabalhadores terceirizados da limpeza, corroboram com o que importantes nomes da doutrina já previam. Maurício Delgado, por exemplo, ao analisar as mudanças da Reforma Trabalhista, é categórico ao afirmar que elas exacerbaram demasiadamente os poderes da negociação coletiva para precarizar ainda mais os trabalhadores:

Tudo interpretado em conjugação lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, **particularmente na direção de priorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País** (2019, p. 78, grifo nosso).

⁷ Para impacto na vida dos trabalhadores terceirizados, ver, por ex.: MELLO FILHO, Luiz Phelipe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. Revista TST, Brasília, v. 80, n. 3, jul./set. 2014.

Da mesma forma, Marco Túlio Viana (2001), conforme citado alhures, já havia previsto a possibilidade das negociações coletivas passarem a legitimar a própria exploração ao invés de servir como instrumento para melhoria nas condições de trabalho.

No caso dos trabalhadores terceirizados da limpeza, essa piora nas condições de contratação manifesta-se na tentativa de flexibilização de direitos de natureza indisponível, como a insalubridade, em afronta ao art. 611-B da CLT, ao art. 7º, XXII, da Constituição e à Convenção 155 da OIT. Na prática, na vida concreta dos trabalhadores, isso significa, de imediato, a retirada de aproximadamente 30% do valor do salário de um trabalhador que normalmente recebe um salário mínimo. É um impacto enorme na qualidade de vida desses trabalhadores.

Para além dos custos sociais da terceirização, até mesmo a redução dos custos financeiros e uma maior especialidade dos trabalhadores é alvo de críticas por diversos autores (ex.: Souto Maior, 2006. Da Cruz, 2009. Borges, 2017. Druck et al., 2018. Fonseca, 2018).

Tudo isso nos leva a crer que a hipótese inicial desta pesquisa se comprovou com o seu desenrolar, ou seja, a Reforma Trabalhista contribuiu para a intensificação da precarização, especialmente no que se refere à saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados expostos a ambientes insalubres, ao invés de promover avanços na proteção laboral.

Dessa forma, as vantagens da modernização trabalhista para os trabalhadores ficaram somente na promessa. Na realidade o que houve e está havendo é uma precarização das condições trabalhistas. Nas palavras de Maurício Delgado:

Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico (Delgado, 2019, p. 122).

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Trabalho decente: direito humano e fundamental*. São Paulo: LTr, 2016.

ALVES, Amauri Cesar; Martins, Ana Luísa Mendes. *Trabalho como Mercadoria: análise do aluguel de mão de obra negra no Brasil colônia e império e do atual cenário social e normativo da terceirização*. In: ARAÚJO, Fernando. Revista Jurídica Luso-Brasileira Ano 6, nº 2. 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/2/2020_02_0069_0100.pdf. Acesso em 14 de outubro de 2025.

AMARAL, Ana Iris Galvão. *Direito Fundamental ao trabalho digno: o papel do Estado na efetivação da tutela*. In. BELLINETTI, Luiz Fernando; RIBEIRO, Luis Gustavo Gonçalves; e VEDOVATO, Luis Renato. Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I. Organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF. Florianópolis: CONPEDI, 2016.

ANTUNES, Ricardo. *Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil*. In: ANTUNES, Ricardo. SILVA, Maria A. Moraes. (orgs.) O avesso do trabalho. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; PAIVA, Carolina Cauduro Dias de; e LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Uso Judicial das Normas Internacionais do Trabalho: urgência e mecanismos de implementação*. In. ARRUDA, Kátia Magalhães, et al. (coordenadora geral). 1. ed. (Coleção estudos ENAMAT; Presidente Prudente, SP: Gráfica CS, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/254855/2025_colecao_estudos_enamat_v0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08 de agosto de 2025.

BALZACCHI, Anna Clara Gontijo. *A interpretação do art. 614, §3º, da Lei n. 13.467/17, diante dos princípios e normas do direito do trabalho*. Orientadora: Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos. Trabalho de conclusão de curso de Direito. Universidade de Brasília - DF, 2017.

BARROSO, Márcia Regina Castro. *O “trabalho decente”: do conceito à prática.* In: Direito, Estado e Sociedade. n° 62. jan-Jun. p. 206 a 226. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica – PUC-Rio. 2023. Disponível em: <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/issue/view/93/30>. Acesso em 15 de agosto de 2025.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização.* In Krein et. al (org.). Regulação do trabalho e instituições públicas. – São Paulo : Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. Disponível em https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2017/05/Vol1Darialta-1_demandas.pdf. Acesso em 20 de setembro de 2025.

BORGES, Lara Parreira de Faria. *As Transformações no Mundo do Trabalho: um estudo sobre a precarização do trabalho terceirizado.* Orientadora: Gabriela Neves Delgado. Trabalho de conclusão de curso de Direito. Universidade de Brasília - DF, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil.* 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 de abril de 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.034, de 21 de Outubro de 1969.* Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-1034-21-outubro-1969-375297-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 de setembro de 2025.

BRASIL. *Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997.* Dispõe sobre a contratação de serviços pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em 2 de outubro de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Juízo da 16^a Vara do Trabalho de Brasília. *Sentença nº ACC 0001347-16.2023.5.10.0016*. Juíza Angélica Gomes Rezende. Data do julgamento: 11 de junho de 2024. 2024a. Disponível em:<https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001347-16.2023.5.10.0016/1#9b745d2>. Acesso em 23 de outubro de 2025.

BRASIL. Juízo da 16^a Vara do Trabalho de Brasília. *Sentença nº ACC 0001347-16.2023.5.10.0016*. Juíza Angélica Gomes Rezende. Data do julgamento 30 de junho de 2025. 2025a. Disponível em:<https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001347-16.2023.5.10.0016/1#9b745d2>. Acesso em 23 de outubro de 2025.

BRASIL. *Lei 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em 21 de setembro de 2025.

BRASIL. *Lei 8.666 de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso de 2 de outubro de 2025.

BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm#art104. Acesso em 8 de abril de 2025.

BRASIL. *Lei 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTb nº 3.214 de 8 de junho de 1978.*
 Norma Regulamentadora nº 15. 1978. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em 10 de agosto de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora Nº 15 (NR-15).*
 2025b. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em 10 de agosto de 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *PA-PAJ 000912.2025.10.000/8.* Procurador Titular: Adélio Justino Lucas. Data de autuação: 11/03/2025. 2025c.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 324.* Min. Rel. Roberto Barroso. Data do julgamento: 30/08/2018. 2018a. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em 06 de setembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ARE 1.121.633/GO. 2022.* Min. Rel. Gilmar Mendes. Data do Julgamento 02/06/2022. Repercussão geral. Tema 1046. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em 04 de setembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.* Min. Rel. Luiz Fux. Data do julgamento: 30/08/2018. 2018b. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em 06 de setembro de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *Acórdão TRT-10 ROT 0001347-16.2023.5.10.0016.* Rel. Des. Augusto César Alves De Souza Barreto. Data do julgamento: 19 de dez. 2024. 2024b Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001347-16.2023.5.10.0016/2#ff5f9c2>. Acesso em 23 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *Acórdão TRT-2 RORSum 1001472-19.2024.5.02.0027.* Des. Rel. Wilson Fernandes. Data do julgamento: 11/09/2025. 2025d Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/10/E56C4E0F288011_Documento_dbc2e80.pdf. Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *Acórdão TRT-10 RORSum 0000770-86.2024.5.10.0021.* Des. Rel. Alexandre Nery de Oliveira. Data do julgamento 23/04/2025. 2025e. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000770-86.2024.5.10.0021/2#bf784e2>. Acesso em 21 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *TRT-10 RPP 0005045-44.2024.5.10.0000.* Des. do Trabalho Coord. Flávia Simões Falcão. 28 de março de 2025. 2025f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão Processo nº RR-TST 1678-52.2017.5.06.0005.* Min. Rel. Alberto Bastos Balazeiro. Data do julgamento 30/10/2024. 2024c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a126e41d55ccfb8241575e59dd63311b>. Acesso em 02 de setembro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão Processo nº TST-Ag-RR-10103-54.2019.5.03.0111.* Min. Rel. Breno Medeiros. Data do julgamento 26/05/2021. 2021. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=321971&dtaPublicacaoStr=28/05/2021%2007:00:00&nia=7639223>. Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-RR - 10187-34.2022.5.03.0181*. Min. Rel. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Data do julgamento: 27 de novembro de 2024. 2024d. Disponível em:
<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=423669&dtaPublicacaoStr=29/11/2024%2007:00:00&nia=8886751>. Acesso em 23 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº85*. Compensação de Jornada. 2016a. Disponível em
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em 20 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 256*. Contrato de Prestação de Serviço - Legalidade. 1986. Disponível em:
https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1212/sumulas_e_enunciados. Acesso em 21 de setembro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*. Contrato de Prestação de Serviço - Legalidade. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 02 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº364*. Adicional de Periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente. 2016b. Disponível em
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em 20 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 448*. Atividade Insalubre. 2014. Disponível em:
https://www.sindha.org.br/images/4697/sumula_n_448_do_Tribunal_Superior_do_Trabalho.pdf. Acesso em 03 de setembro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Tema 33 - Adicional de Insalubridade*. Min. Rel. Maria Helena Mallmann. Data da afetação: 16/12/2024. 2024e. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR033.pdf/a0522f59-168c-7be0-490a-77a2d33a756c?t=1734461214654>. Acesso em 31 de outubro de 2025.

CALCINI, Ricardo; e CARDOSO, Renata Zulma Alves do Vale. *Controle de Convencionalidade no direito do trabalho: análise crítica do art. 611-A, XII, da CLT, atuais perspectivas jurisprudenciais e estratégias para concretização jurisdicional*. In. ARRUDA, Kátia Magalhães, et al. (coordenadora geral). 1. ed. (Coleção estudos ENAMAT ; 14). Presidente Prudente, SP: Gráfica CS, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/254855/2025_colecao_estudos_enamat_v0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08 de agosto de 2025.

CARVALHO, Igor. *Reforma Trabalhista reforça o golpe, mas a luta continua*. CUT. Central Única dos Trabalhadores, São Paulo-SP, 12 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/reforma-trabalhista-e-affirmacao-do-golpe-mas-a-luta-continua-ace3>. Acesso em 15 de abril de 2025.

CARVALHO, Letícia. *Após anúncio de greve, merendeiras do DF começam a receber vale-alimentação; salário continua atrasado*. G1 DF, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2018/11/20/apos-anuncio-de-greve-merendeiras-do-df-comecam-a-receber-vale-alimentacao-salario-continua-atrasado.ghtml>. Acesso em 07 de outubro de 2025.

CESIT. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. *Manifesto contra a reforma trabalhista*. Unicamp, Campinas-SP, s.d. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/manifesto-contra-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 15 de abril de 2025.

CNA. Confederação de Agricultura e Pecuária do Brasil. *Entidades patronais defendem reforma trabalhista*. CNA, 9 de março de 2017. Disponível em: <https://cnabrasil.org.br/noticias/entidades-patronais-defendem-reforma-trabalhista>. Acesso em: 15 de abril de 2025.

DA CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. *A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite.* P. 319-344. In.: Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) | ISSN: 1415-0344 | e-ISSN (online): 2238-3840. Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte (MG), Brasil. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/caap/article/view/47308/38468>. Acesso em 10 de setembro de 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva da análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.* In. Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Ano 77 – nº 3 – jul. a set. – 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26897/2011_rev_tst_v0077_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 de agosto de 2025.

DELGADO, Gabriela Neves; e DIAS, Valéria de Oliveira. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno e Meio Ambiente de Trabalho Saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional.* In: Melo Filho, Hugo Cavalcanti. Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (coordenador), volume 1 - São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios do Direito do Trabalho.* In Jornal Trabalhista, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista/Consulex, ano XI, nº 535, 12.12.1994, p. 1202-1208.

_____. *Curso de Direito do Trabalho.* 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. *Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores.* In.: Rev. T S T , Brasília, vol. 67, n 2, abr/jun 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf. Acesso em 10 de setembro de 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017.* São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; LOPES, A. M. S. *A ressignificação do patamar civilizatório mínimo para a compreensão devida da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas*. Revista da AGU. Brasília-DF. v. 23 - n. 3 - set/2024.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Gestão Administrativa e Desburocratização. *Contrato de Prestação de Serviços N° 06/2015*. Disponível em: <https://www.economia.df.gov.br/documents/d/seec/006-2015-servegel-rodoviaria-1-rar>. Acesso em 15 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Fazenda. *Contrato de Prestação de Serviços n° 27/2017 - SEF-DF 2017*. Disponível em: <https://www.economia.df.gov.br/documents/d/seec/ct-27-2017-real-jg-pdf>. Acesso em 15 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. *Contrato de Prestação de Serviços N° 39226/2019 - SEFP-DF*. 2019a. Disponível em: https://hesk.gdfnet.df.gov.br/fiscal_seplag/secc/download_attachment.php?kb_att=1628. Acesso em 10 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. *Contrato de Prestação de Serviços N° 40243/2019-SEEC-DF*. 2019b. Disponível em: https://hesk.gdfnet.df.gov.br/fiscal_seplag/secc/download_attachment.php?kb_att=1848. Acesso em 10 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão. *Minuta de Edital Padrão Pregão Eletrônico n° 10/2019 - SEFP-DF*. 2019c. Disponível em: https://hesk.gdfnet.df.gov.br/fiscal_seplag/secc/download_attachment.php?kb_att=1837. Acesso em: 20 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Agência Brasília. *Hospital de Base completa 65 anos como referência em saúde no Centro-Oeste*. 2025a. Disponível em: <https://www.saude.df.gov.br/web/guest/w/hospital-de-base-completa-65-anos-como-refer%C3%A7%C3%A3o-em-sa%C3%A7%C3%A3o-de-no-centro-oeste>. Acesso em 29 de outubro de 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. Despacho - SEEC/UNGECE/COESG/DCOSEG - Diretoria de Controle de Contratos de Serviços Gerais. Assunto: Laudo Técnico das Condições de Trabalho. 12 de nov. de 2025b. Processo SEI 00150-00014637/2025-17 (Gestão Administrativa: Pedido de Informação Interna).

DRUCK, Graça. et al. *A Terceirização no Serviço Público: particularidades e implicações.* In: CAMPOS, André Gambier (org.). Terceirização do Trabalho no Brasil - novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília - DF : Ipea, 2018. p. 113 - 142.

DUTRA, Renata Queiroz. MATTOS, Bianca Silva. *A terceirização, o STF e o estado de exceção.* Revista Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, p. 225-249, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/issue/view/1015/791>. Acesso em 20 de setembro de 2026.

FINCATO, Denise. *O Valor Social do Trabalho e o Princípio da Fraternidade: Reflexões sobre o Teletrabalho.* Conpedi Law Review, Florianópolis, Brasil, v. 1, n. 6, p. 105–128, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456>. Acesso em: 10 de agosto de 2025.

FONSECA, Vanessa Patriota da. *Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador.* In: CAMPOS, André Gambier (org.). Terceirização do Trabalho no Brasil - novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília - DF : Ipea, 2018. p. 95 - 111.

GIDDENS, Anthony. *As Consequências da Modernidade.* São Paulo: UNESP, 1991.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.* São Paulo: Editora Atlas, 2008.

KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

LOURENÇO, Luana. *Dilma diz que não reduz direitos trabalhistas “nem que a vaca tussa”.* Agência Brasil. 17 de setembro de 2014. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2014-09/dilma-diz-que-nao-reduz-direitos-trabalhistas-nem-que-vaca-tussa>. Acesso em 15 de abril de 2025.

MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016. Disponível em

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1. Acesso em 15 de setembro de 2025.

MARTELLO, Alexandre. *Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles*. G1, Brasília-DF, 30 de outubro de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em 15 de abril de 2025.

MARTINS, Milena Pinheiros. *Negociação Coletiva, Teleatendimento e gênero: um estudo das convenções coletivas de trabalho do SINTTEL-DF de 2009 a 2018*. Orientadora: Gabriela Neves Delgado. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília - DF, 2019.

MELLO FILHO, Luiz Phelipe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho*. Revista TST, Brasília, v. 80, n. 3, jul./set. 2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268961/download>. Acesso em 10 de maio de 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 161. Serviços de Saúde do Trabalho*. 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1985. Disponível em: http://www.trabalhoseguro.com/OIT/OIT_161_servicos_saude.htm. Acesso em 10 de maio de 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Declaração da Filadélfia*. 1944. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em 14 de outubro de 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Memoria del Director General: Trabajo decente.* 87.a reunião. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 14 de outubro de 2025.

PIOVESAN, Eduardo. *Câmara aprova projeto da reforma trabalhista.* Agência Câmara de Notícias. Câmara dos Deputados, Brasília-DF, 27 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512664-camara-aprova-projeto-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 21 de agosto de 2025.

PRONI, Marcelo. *Esporte-espetáculo e futebol-empresa.* Tese de Doutorado em Educação Física, FEF, UniCamp, 1998.

REIS, Fabiane Nogueira. *Terceirização e Reforma Trabalhista: possibilidade de cláusula de instrumento coletivo restringir a terceirização.* P. 191-226. In. Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 191-226, jan./jun. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162550/2019_reis_fabiane_terceirizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 de setembro de 2025.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; COSTA, Bruno Bones Valdo da; GONCALVES, Iramaia de Almeida. *Compreensão de Trabalho Decente entre Jovens com Baixa Qualificação.* Estud. pesqui. psicol., Rio de Janeiro , v. 21, n. spe, p. 1374-1394, 2021 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812021000400006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 01 dez. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.* Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SEAC-DF. Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal; SINDISERVIÇOS-DF. Sindicato dos empregados de empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal. *Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2018.* Brasília. Entidades Signatárias, 2018. Disponível em:

<https://sites.diretasistemas.com.br/sites/956/wp-content/uploads/2019/11/18112640/2018.pdf>. Acesso em 02 de outubro de 2025.

SEAC-DF. Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal; SINDISERVIÇOS-DF. Sindicato dos empregados de empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal. *Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026,* 2025. Disponível em: <https://sites.diretasistemas.com.br/sites/956/wp-content/uploads/2025/06/12110750/Termo-Aditivo-de-Convencao-Coletiva.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2025.

SENADO FEDERAL. Agência Senado. *Aprovada a reforma trabalhista.* Brasília-DF, 11 de julho de 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 21 de agosto de 2025.

SILVA, Márcia. *Greve dos terceirizados da rede de saúde do DF termina após pagamento de salários.* Brasil de Fato, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/14/greve-dos-terceirizados-da-rede-de-saude-do-df-termina-apos-pagamento-de-salarios/>. Acesso em 07 de outubro de 2025.

SINDISERVIÇOS-DF. Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal. *Os passos de uma trajetória de trabalho e lutas.* s.d. Disponível em: <https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/sites/956/wp-content/uploads/2019/11/4114757/Historia.pdf>. Acesso em 07 de outubro de 2025.

SOFFREDI, Rafael Rangel. A Copa do Mundo e a modernização dos estádios brasileiros. 130 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional.* 2006. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o_

[na_administra%C3%A7%C3%A3o_p%C3%BAblica- uma_pr%C3%A1tica_inconstitucional.pdf](#). Acesso em 30.10.2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4.ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. 2^a edição - São Paulo: LTr, 2018.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. Revista do TST, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1218/1151>. Acesso em: 10 de outubro de 2025.

XAVIER, Luis Gustavo. *Sem vetos, reforma trabalhista é sancionada por Temer*. Agência Câmara de Notícias. Câmara dos Deputados, Brasília-DF, 13 de julho de 2017. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/518847-SEM-VETOS,-REFORMA-TRABALHISTA-E-SANCIONADA-POR-TEMER>. Acesso em 21 de agosto de 2025.