

Resolução sobre Pagamento de Adicionais de Insalubridade e Periculosidade em Trabalho Remoto e Semipresencial¹

O Conselho de Saúde e Ambiente de Trabalho da UFRGS - CONSSAT, representando as Comissões de Saúde e Ambiente de Trabalho da UFRGS – COSATs, reconhece a manutenção do direito de recebimento de adicionais de Insalubridade e Periculosidade a todos que tem esse direito reconhecido, nas condições de trabalho impostas pela pandemia e pela modalidade de trabalho adotada pela Universidade nesse período, em caráter emergencial, e solicita a Administração da UFRGS que adote esse entendimento e propõe a adoção dessa resolução do Conselho por todas as Entidades de representação da Comunidade Universitária da UFRGS, sustentado principalmente pelas considerações:

I – o regime de trabalho adotado pela Universidade durante a pandemia se caracteriza como uma medida de proteção para enfrentamento a situação de emergência de saúde pública no país, de caráter excepcional; no entanto, Servidoras² estão desempenhando atividades presenciais tanto programadas quanto eventuais, por demanda, e as atividades essenciais, excepcionais e vitais, decorrente de atividades acadêmicas e administrativas que precisam ser mantidas pela Universidade, desempenhadas nas mesmas condições que implicam o recebimento dos adicionais de Insalubridade e Periculosidade, por relacionarem-se à natureza das funções normalmente exercidas. Essa condição caracteriza a necessidade de disponibilidade das Servidoras, análoga à situação de sobreaviso, criada na década de 1960 pelo Decreto-lei nº 5 para atender emergências ou cobrir faltas. Dessa forma, por estar de sobreaviso, a trabalhadora³ é obrigada a trabalhar em casa — local onde pode ser localizada — aguardando a eventual chamada da Universidade. E, justamente, por limitar a liberdade da trabalhadora, essa jornada de sobreaviso é remunerada. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, em seu art. 244, que poderão existir trabalhadoras de sobreaviso e de prontidão para executar serviços imprevistos ou necessários. A Justiça, portanto, aplica o sobreaviso às trabalhadoras de quaisquer atividades que, mesmo fora do local de trabalho, permaneçam à disposição do empregador, aguardando serem convocados. Isso se sustenta, mais recentemente, na modificação da súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que

¹ Documento aprovado em Reunião do Conselho de Saúde e Ambiente de Trabalho – CONSSAT dia 05 de abril de 2021.

² A expressão Servidora(s) representa a totalidade de Servidoras e Servidores da Universidade.

³ A expressão Trabalhadora representa a totalidade de Trabalhadoras e Trabalhadores

buscou adequar o art. 244 da CLT aos avanços da tecnologia, em 2012. Assim, podem ser consideradas em sobreaviso as trabalhadoras que permanecem fora do local de atividade do empregador, mas ficando na expectativa de serem chamadas ao serviço, a qualquer momento, podendo ser utilizados diversos sistemas, como por exemplo bip, telefone celular, lap top, etc., de maneira que facilite a comunicação entre a trabalhadora e o empregador ainda que em horas destinadas ao descanso e lazer. Dessa forma, por as Servidoras que recebem adicionais estarem em disponibilidade, justifica-se o recebimento dos adicionais de Insalubridade e Periculosidade.

II – Em meio à tendência de redução de custos, as Instituições têm implantado o modelo de trabalho remoto e semipresencial, retirando as servidoras do ambiente de trabalho presencial, mas mantendo suas funções, em efetivo exercício, e aguardando o momento certo para retorná-los ao local de trabalho. Vale mencionar ainda as profissionais afastadas em função das medidas de enfrentamento da pandemia, cuja ausência deve ser considerada falta justificada, conforme o artigo 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020. Por um momento, parece razoável pensar que essas trabalhadoras não deveriam receber os adicionais enquanto estiverem em casa, até porque realmente não há qualquer contato com os agentes nocivos durante o afastamento. Entretanto, essa redução é irregular, dado que, além de trazer significativas perdas às trabalhadoras, existem as súmulas do TST e a Constituição Federal que sustentam a não redução dessa remuneração.

Vale ressaltar que o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade estão fundamentados no artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal [2], que aponta seu caráter remuneratório, constituindo direito social constitucionalmente assegurado ao trabalhador. Além da Constituição, a Súmula 361 do TST dispõe que o trabalho realizado em circunstância perigosa, mesmo em condição de intermitência, garante ao trabalhador o direito de auferir o adicional de periculosidade integral. Desse modo, mesmo que o empregado falte, as ausências não deverão ser descontadas do adicional de periculosidade, isso porque o seu recebimento se deve à condição perigosa da função desempenhada, independentemente da frequência da exposição ao agente perigoso.

O mesmo se aplica à insalubridade, uma vez que o artigo 192 da CLT determina os percentuais devidos e a base de cálculo do adicional, mas não prevê a possibilidade do pagamento proporcional à jornada de trabalho praticada. De qualquer forma, essa possibilidade não seria plausível, já que a base de cálculo não é o salário do funcionário, mas sim o salário-mínimo

vigente. A Súmula nº 47 do TST assegura que o adicional seja devido em função do trabalho executado em condições insalubres, assim como ocorre com a periculosidade, mesmo em caráter intermitente.

Alem desses referenciais que sustentam a integralidade do recebimento dos adicionais, há também o impacto com a redução do valor pecuniário no recebimento remuneratório mensal das trabalhadoras e trabalhadores, o que compromete as condições e necessidades básicas humanas que eram atendidas pela remuneração recebida no período anterior à pandemia, já que os adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios-X ou substâncias radioativas, relacionam-se à natureza das funções exercidas pelos servidores públicos.

III - A exposição a agentes insalubres e perigosos provoca doenças físicas, orgânicas e em nível de transtornos (relativas à Norma Regulamentadora 17) que se mantêm independente de uma cessação temporária de exposição a esses agentes e que estão atuando cumulativamente no organismo durante a Relação de Trabalho, presencial ou não, eventualmente. Essa condição de agressividade e transtorno sugere a dependência de condições ambientais e de vida apropriadas, o que recomenda a continuidade do pagamento integral dos adicionais mesmo em períodos de Trabalho Remoto e Semipresencial, para manutenção das apropriadas condições de vida;

IV – Os Programas de Prevenção de Riscos Ocupacionais na UFRGS, capazes de controlar riscos e evolução do impacto das exposições a esses riscos por meio de um Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, quando inexistentes, submetem as trabalhadoras a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes que não são tratados de forma adequada pelas Instituições, já que esses programas visam promover e preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores em decorrência dos riscos existentes nos ambientes de trabalho.

Mesmo sem estes Programas na UFRGS, considerando que há estruturas de assistência e acompanhamento da saúde que não estão operando nesse período de pandemia, ficam as trabalhadoras sem qualquer monitoramento e acompanhamento necessário, o que pode provocar um adoecimento, reflexo da exposição já havida anteriormente a agentes insalubres e perigosos. Além da ausência do monitoramento da saúde, que deve ser mantido, há também a possibilidade da Servidora buscar atendimento em estabelecimentos de saúde, gerando

gastos adicionais. Essa é outra condição que justifica o pagamento dos adicionais de Insalubridade e Periculosidade.

Porto Alegre, 05 de abril de 2021

Conselho de Saúde e Ambiente do Trabalho - CONSSAT