



BASE DE CÁLCULO DA INSALUBRIDADE: QUESTÕES SOBRE OS ENCAMINHAMENTOS DA REUNIÃO DE MEDIAÇÃO DE 26.08.2025 NO TST

1 - QUEM AUTORIZOU A CONDSEF A PARTICIPAR DESSA MEDIAÇÃO NO TST?

Participam da Reclamação Pré-Processual – RPP (mediação) no Tribunal Superior do Trabalho - TST seis Federações e Confederações de caráter nacional. No caso específico da Condsef, a autorização decorreu das assembleias de base realizadas em junho, que deliberaram pela participação de nossa entidade no processo de mediação.

2 - A EMPRESA FOI CONSULTADA SE ACEITA SUSPENDER A RECLAMAÇÃO QUE ELA APRESENTOU NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM JULGAR OS PROCESSOS QUE TRATAM DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DE SEUS EMPREGADOS. TROCANDO EM MIÚDOS, QUAIS AS IMPLICAÇÕES DISSO?

No âmbito da mediação instaurada perante a RPP do TST, os mediadores consultaram a empresa sobre a possibilidade de encaminhar um pedido de suspensão processual da Reclamação Constitucional nº 79.896, atualmente em curso no Supremo Tribunal Federal, na qual se discute a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ações propostas por empregados da Ebserh que tenham como objeto o adicional de insalubridade.

Na prática, isso significaria que, caso o STF defira o pedido de suspensão requerido pela empresa e as assembleias deliberem pela continuidade da mediação no TST, o processo no STF permanecerá suspenso e não haverá julgamento, mantendo-se, por ora, a tramitação das ações na Justiça do Trabalho que tenham por objeto o adicional de insalubridade.

Por outro lado, se a mediação não avançar e o processo prosseguir normalmente no STF, existe o risco concreto de que o Tribunal reconheça a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para julgar processos que tenham por objeto o adicional de insalubridade e a consequente fixação da competência da Justiça Comum (que no caso da EBSEH, empresa pública, é a Justiça Federal). Nessa hipótese, todos os processos em andamento na Justiça do Trabalho que porventura discutam esse tema poderiam ser remetidos à Justiça comum (Federal), com impacto significativo para os trabalhadores, uma vez que essa jurisdição se orienta predominantemente pelo direito administrativo e pelo princípio da legalidade estrita, sem a especialização e a expertise da Justiça do Trabalho na análise de demandas trabalhistas.

3 - ALÉM DISSO, A EMPRESA TAMBÉM DEVE RESPONDER SE ACEITA FIXAR PARÂMETROS PARA SOLUÇÃO DOS FEITOS INDIVIDUAIS, DE MANEIRA A FAZER UMA COMPOSIÇÃO ESTRUTURAL QUE CONTEMPLE UM PLANO DE DESJUDICIALIZAÇÃO. O QUE SIGNIFICA ISSO?

Isso significa que, além de negociar questões gerais no âmbito da mediação coletiva, a empresa foi chamada a se posicionar sobre a possibilidade de estabelecer critérios objetivos e uniformes que possam ser aplicados para resolver os milhares de processos individuais já existentes sobre insalubridade. Em outras palavras, trata-se de construir uma solução estruturada e sistêmica, capaz de servir como referência para acordos em ações individuais, evitando que cada caso tenha que ser discutido isoladamente no Judiciário.



A proposta direcionada à empresa envolve que ela realize um estudo técnico e um plano de mapeamento das áreas de risco nos hospitais, identificando os ambientes insalubres e os trabalhadores que atuam nessas condições. Caso seja constatado que determinados empregados não estão recebendo o adicional de insalubridade no percentual correto, a situação deverá ser revista e ajustada, garantindo o enquadramento adequado e a correção dos pagamentos.

Na prática, a ideia é criar um plano de desjudicialização, ou seja, um conjunto de parâmetros negociados que permita que esses processos individuais sejam resolvidos de forma mais célere, muitas vezes por meio de encaminhamento aos CEJUSCs (Centros Judiciários de Solução de Conflitos), com base nos critérios fixados na mediação coletiva. Isso reduziria a sobrecarga judicial e daria mais segurança jurídica, tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, já que as decisões passariam a seguir um padrão previamente acordado.

4 - NO CASO DOS EMPREGADOS, O TST PEDE MANIFESTAÇÃO SOBRE A DISPOSIÇÃO DE PROSSEGUIR COM O PROCESSO DE MEDIAÇÃO QUE TENHA (A) COMO SUPOSTO A APLICAÇÃO DAS DECISÕES DO TCU E DA JUSTIÇA FEDERAL, PORÉM, (B) CONDICIONADAS À PROPOSIÇÃO DE MEDIDAS COMPENSATÓRIAS AFETAS A UM PLANO DE DESJUDICIALIZAÇÃO DE PROCESSOS QUE VERSEM SOBRE A TEMÁTICA DE INSALUBRIDADE, ALÉM DE (C) MAIOR ESTABILIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE CÁLCULOS DA PFNI. O QUE SIGNIFICA CADA UM DESSES ITENS (A), (B), (C)?

Os encaminhamentos da mesa de mediação indicam que as assembleias devem deliberar sobre o prosseguimento do processo negocial no TST. Para que isso ocorra, é necessário que os empregados se manifestem quanto à aceitação de três condições principais.

Em primeiro lugar, (a), o prosseguimento da mesa está condicionado à anuência quanto ao entendimento firmado no Acórdão do TCU nº 2345/2023, já ratificado pela Justiça Federal, que determinou a adoção do salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. Isso significa que, ao prosseguir na mesa, os empregados reconheceriam a inevitabilidade da aplicação dessa regra, mesmo que contrária ao que tradicionalmente se defendia na Justiça do Trabalho.

Em segundo lugar, (b), essa aceitação seria acompanhada da construção de um plano de desjudicialização, ou seja, um conjunto de medidas compensatórias que envolvem a análise e eventual composição nos milhares de processos individuais em andamento sobre insalubridade. Esse plano teria como referência critérios mais objetivos e concretos, a partir de um estudo técnico de risco e da correta gradação do adicional de insalubridade nos hospitais, de modo que, caso sejam identificados trabalhadores recebendo percentuais incorretos, a situação possa ser revista e ajustada.

Por fim, (c), a continuidade da mesa permitiria negociar a estabilização dos critérios de cálculo da PFNI. Na prática, isso significa a possibilidade de discutir como essa parcela será aplicada, abrangendo aspectos como reflexos em outras verbas, escalonamento de sua implementação e maior previsibilidade para os trabalhadores em relação à forma de cálculo e pagamento.

Assim, em resumo: (a) os trabalhadores precisariam reconhecer a aplicação do salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade; (b) em contrapartida, seria estruturado um plano de desjudicialização para revisar situações individuais e evitar novas ações; e (c) abrir-se-ia espaço para negociar ajustes e garantias sobre a aplicação da PFNI.



5 - O QUE GANHAMOS EM TROCA DE ACEITAR A APLICAÇÃO DAS DECISÕES DO TCU E DA JUSTIÇA FEDERAL? SE, NO FUTURO, CONTINUANDO NA MEDIAÇÃO, NÃO CONCORDARMOS COM AS MEDIDAS COMPENSATÓRIAS E/OU A ESTABILIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE CÁLCULOS DA PFNI, AINDA PODEREMOS RECORRER À JUSTIÇA PARA GARANTIR O CÁLCULO PELO SALÁRIO BASE?

A continuidade da mesa de mediação pressupõe, como condição, que os trabalhadores reconheçam a aplicação do entendimento firmado pelo TCU e confirmado pela Justiça Federal, ou seja, a utilização do salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. Em contrapartida, o efeito imediato da mediação é a manutenção provisória do pagamento do adicional calculado sobre o salário-base, até que seja construída uma composição definitiva.

Importante destacar que nada impede a retirada espontânea da Condsef da mesa de negociação, caso se chegue a um ponto de impasse ou de discordância em relação às medidas compensatórias ou à forma de estabilização da PFNI. Entretanto, uma vez admitida a validade do entendimento do TCU e da Justiça Federal no âmbito da mediação, essa anuência poderá futuramente ser utilizada pela empresa como argumento de defesa em ações judiciais, alegando que os próprios trabalhadores já reconheceram a aplicabilidade da regra.

Em resumo, o ganho imediato ao aceitar a mediação é manter, de forma temporária, o cálculo do adicional sobre o salário-base e abrir espaço para a construção de medidas compensatórias e de maior estabilidade sobre a PFNI. Porém, o risco é que, no caso de futuramente sairmos da mediação sem acordo e ingressarmos na justiça para defender o critério do cálculo pelo salário-base, essa aceitação seja invocada contra os trabalhadores em futuras disputas judiciais, enfraquecendo a tese da aplicação do salário-base como critério de cálculo.

6 - A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NÃO PODE ENTRAR COMO TERCEIRO INTERESSADO NO PROCESSO DO STF EM QUE A EMPRESA QUESTIONA A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

A Condsef pode, sim, pleitear o ingresso na Reclamação Constitucional em trâmite no STF na qualidade de terceiro interessado, haja vista que a matéria em debate afeta diretamente os trabalhadores substituídos por nossa entidade. No atual estágio processual da Reclamação, é incabível a intervenção como *amicus curiae*, visto que a jurisprudência do STF é majoritária no sentido de não permitir o ingresso, após a inclusão do processo em pauta de julgamento na Turma ou pelo relator.

No momento, a Reclamação está pronta para o julgamento pelo relator do caso, Min. Gilmar Mendes.

7-A IMPLANTAÇÃO DA PFNI (COM A SUBSTITUIÇÃO DO SALÁRIO-BASE PELO SALÁRIO-MÍNIMO PARA O CÁLCULO DA INSALUBRIDADE TERÁ IMPACTO IMEDIATO NA REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO?

Para responder a esse questionamento, faz-se necessária a delimitação exata acerca da natureza jurídica da parcela PFNI, se salarial ou indenizatória. É sabido que a proposta preliminar da empresa confere caráter indenizatório à parcela PFNI, o que não é benéfico aos trabalhadores, já que parcelas de natureza salarial geram reflexos em férias, 13º, INSS, FGTS, além de outras parcelas normativas que tenham com base de cálculo o salário.



8-EM VEZ DE APENAS DECIDIR CONTINUAR NA MEDIAÇÃO COM BASE NESSES ENCAMINHAMENTOS, NÃO PODEMOS CONSTRUIR ALGUMA PROPOSTA PARA LEVAR PARA O TST? POR EXEMPLO, GARANTIR QUE A PFNI SEJA INCLUÍDA EM TODAS AS VERBAS QUE DEPENDEM DA REMUNERAÇÃO, COMO O CÁLCULO DE HORAS EXTRAS, 13º SALÁRIO, FGTS, FÉRIAS etc.?

Não. Os encaminhamentos construídos pelos mediadores do TST constituem condições prévias para a continuidade da mesa de negociação. Isso significa que, antes mesmo de discutir o conteúdo ou a forma de implementação da PFNI, é necessário que as partes aceitem esses pressupostos estabelecidos. Somente após essa anuência é que será possível avançar na mesa para a construção de propostas concretas, como a inclusão da PFNI na base de cálculo de horas extras, 13º salário, férias, FGTS e demais verbas que dependem da remuneração.

Um outro caminho totalmente diferente para a solução, embora mais demorado e que depende de muitos outros fatores no legislativo e executivo, seria a aprovação do PL 1.204/2022, que tramita no Senado Federal. Ele altera a CLT para definir que a insalubridade deve ser calculada não mais pelo salário-mínimo e, sim, pelo salário base.

9 - CASO A COMPETÊNCIA PARA JULGAR NOSSOS PROCESSOS SEJA TRANSFERIDA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A JUSTIÇA FEDERAL, COMO FICA A SITUAÇÃO DE QUEM JÁ GANHOU UMA AÇÃO PARA MANTER A INSALUBRIDADE CALCULADA PELO SALÁRIO BASE?

Caso já haja o trânsito em julgado da ação, não haverá qualquer impacto, permanecendo assegurados os direitos conforme a sentença prolatada.

Por outro lado, as ações que ainda estão em tramitação, mesmo que já tenham obtido decisão liminar ou sentença favorável, poderão ser remetidas à Justiça Federal. Nessas hipóteses, os processos ficarão sujeitos ao entendimento desta nova jurisdição, o que pode resultar em revogação de liminares ou reforma de sentenças.

Portanto, somente as ações definitivamente encerradas (transitadas em julgado) não serão afetadas pela eventual mudança de competência.

10 - SE APROVARMOS A PFNI E O EMPREGADO SAIR DA ÁREA DE TRABALHO CONSIDERADA INSALUBRE ELE CONTINUARÁ RECEBENDO?

É preciso saber se a parcela PFNI está condicionada ao pagamento do adicional de insalubridade ou se será uma parcela incondicionada, pois se assim o for, o trabalhador, ainda que deixe de trabalhar em atividade insalubre, poderá continuar recebendo a PFNI.

Se a PFNI decorrer de norma interna e não estiver atrelada ao pagamento do adicional de insalubridade, a parcela aderirá ao contrato de trabalho do empregado e não poderá ser retirada. No entanto, se a parcela for implantada via ACT, não aderirá ao contrato de trabalho e deverá ser renovada a cada negociação.



11 - QUAIS OS PRÓ E CONTRA EM PERMANECER NA MEDIAÇÃO?

Em resumo, o principal ganho em permanecer na mediação é ganhar tempo, preservar provisoriamente o cálculo mais benéfico e tentar construir compensações estruturais. Já o principal risco é admitir, ainda que de forma condicionada, a aplicação da decisão do TCU e da Justiça Federal, o que pode enfraquecer a tese do salário-base no futuro.

PRÓS	CONTRAS
Suspensão do processo no STF Ao permanecer na mediação, evita-se o risco de julgamento imediato da Reclamação Constitucional nº 79.896, que pode transferir a competência para a Justiça Federal, onde as decisões tendem a ser mais desfavoráveis aos trabalhadores. É preciso ressaltar que o STF precisa anuir com a suspensão.	Reconhecimento da decisão do TCU e da Justiça Federal Para permanecer na mediação, é necessário aceitar como premissa o salário-mínimo como base de cálculo da insalubridade.
Manutenção provisória do cálculo da insalubridade pelo salário-base Enquanto durar a mediação preserva-se temporariamente o pagamento mais vantajoso, até que uma solução definitiva seja construída.	Reconhecimento da decisão do TCU e da Justiça Federal Para permanecer na mediação, é necessário aceitar como premissa o salário-mínimo como base de cálculo da insalubridade.
Construção de um plano de desjudicialização Há a possibilidade de fixar critérios uniformes para resolver milhares de ações individuais, reduzindo incertezas e garantindo maior previsibilidade.	Possibilidade de impasse Se a mediação fracassar após a aceitação das condições iniciais, restará aos trabalhadores apenas a judicialização.
Negociação da PFNI A mesa abre espaço para discutir parâmetros mais estáveis e previsíveis para a parcela, permitindo tratar reflexos em outras verbas (como horas extras, férias, 13º e FGTS) e dando maior segurança jurídica.	Implantação da PFNI A efetividade das medidas compensatórias (PFNI) se dará por meio de norma interna ou acordo coletivo, logo, terá caráter legal e deverá ser implementada pela empresa.

12 - A MEDIAÇÃO CONTINUARÁ QUAISQUER QUE SEJAM AS RESPOSTAS DA EMPRESA E DOS EMPREGADOS?

A mediação não é automática e pode ser encerrada em determinadas situações. Caso a continuidade não seja aprovada em assembleia, com a devida anuência aos encaminhamentos propostos, a



mediação poderá ser finalizada ou não, a depender das partes. Da mesma forma, se a empresa não aceitar a suspensão da reclamação ou a elaboração de um plano de desjudicialização, o procedimento também poderá ser encerrado. De todo modo, a decisão sobre o encerramento da mediação caberá as entidades presentes à mesa. No caso da Condsef, a decisão será, sempre, por mandato explícito das assembleias de base.

A mediação somente será obrigatoriamente interrompida, independentemente da vontade das partes, se sobrevier a decisão na Reclamação 79.896 declarando a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar casos que envolvam o adicional de insalubridade.

3 de setembro de 2025.

ANA LUYZA CAIRES DE SOUZA
OAB/DF 71.162

MEILLIANE PINHEIRO VILAR LIMA
OAB/DF 29.614