ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Evento Anual 2026

EBOOK

Saúde e Segurança nas Relações do Trabalho

21 de outubro de 2026 · quarta-feira

CIEE · Rua Tabapuã, 445 · Itaim Bibi · São Paulo

PAINEL 1

A Nova Era da Segurança do Trabalho: a Convenção 187 da OIT

PAINEL 2

Doenças crônicas, saúde mental e o custo do afastamento

PAINEL 3

Justiça do Trabalho, negociação coletiva e planos de saúde

Homenagem ao Ministro Almir Pazzianotto Pinto, fundador e Presidente de Honra

E B O O K

Saúde e Segurança nas Relações do Trabalho

Evento Anual 2026 da Academia Paulista de Direito do Trabalho

21 de outubro de 2026 · CIEE, São Paulo

REALIZAÇÃO

Academia Paulista de Direito do Trabalho

DIRETORIA

Presidente: Sólon Cunha

Vice-Presidente: Nadia Demoliner Lacerda

Secretário: Guilherme Gantus

Tesoureiro: João Marcelino

APOIO

GRTS Digital, responsável pelo levantamento Dados da Norma que abriu cada painel

ACOLHIDA

CIEE

Sumário

Apresentação 4

HOMENAGEM
Ministro Almir Pazzianotto Pinto 6

1 PAINEL 1
A nova era da segurança do trabalho: a Convenção 187 da OIT 9

2 PAINEL 2
Doenças crônicas, saúde mental e o custo do afastamento 13

3 PAINEL 3
Justiça do Trabalho, negociação coletiva e planos de saúde 19

Registro do evento 24

Créditos 26

Apresentação

A Academia Paulista de Direito do Trabalho nasceu do desejo de se contar, no Estado de São Paulo, com uma instituição acadêmica voltada ao estudo específico do Direito do Trabalho. Foi fundada em abril de 2013, no ano em que a CLT completava setenta anos, por iniciativa de um grupo de juristas liderado pelo Ministro Almir Pazzianotto Pinto, seu Presidente de Honra.

A APDT reúne quarenta acadêmicos, cada qual titular de uma cadeira com seu respectivo patrono, e tem por missão debater e trabalhar pela modernização do Direito do Trabalho brasileiro em sintonia com as transformações da economia, das tecnologias e das formas de organização da produção. Ao longo de sua história, foi presidida pelo Ministro Almir Pazzianotto Pinto, pela Desembargadora Regina Aparecida Duarte, pelo Dr. Antonio Carlos Aguiar e pela Dra. Ana Amélia Mascarenhas Camargos, e é hoje presidida pelo Sólon Cunha.

O Evento Anual de 2026, realizado em 21 de outubro no CIEE, em São Paulo, dedicou-se à saúde e à segurança nas relações do trabalho. Em três painéis, o debate percorreu a prevenção, o adoecimento e a negociação coletiva, e mostrou como a saúde de quem trabalha atravessa a lei, a gestão da empresa, a perícia, a Previdência e a mesa de negociação. Cada painel foi aberto pelo levantamento Dados da Norma, da GRTS Digital, que mostrou como as convenções e os acordos coletivos com data-base em 2025 tratam o tema em debate e entregou uma pergunta aos expositores.

Este ebook registra a homenagem prestada ao fundador da Academia e reúne, em síntese, esses dados e as ideias centrais apresentadas pelos expositores.



Credenciamento do Evento Anual 2026 no CIEE, Itaim Bibi, São Paulo.

ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Homenagem

Ministro Almir Pazzianotto Pinto

FUNDADOR E PRESIDENTE DE HONRA

Academia Paulista de Direito do Trabalho

HOMENAGEM CONDUZIDA POR

Sólon Cunha, Presidente

Na abertura do Evento Anual, a Academia homenageou o seu fundador e Presidente de Honra, Ministro Almir Pazzianotto Pinto. A homenagem foi conduzida pelo presidente, Sólon Cunha, com a presença dos ex-presidentes da Academia, e consistiu na entrega do Diploma de Fundador e de uma caneta comemorativa.

O diploma registra a homenagem da APDT ao seu Presidente de Honra, em reconhecimento a quem, no ano em que a Consolidação das Leis do Trabalho completava setenta anos, esteve entre os que fizeram nascer esta Academia, em abril de 2013, e desde então a preside em caráter de honra, emprestando-lhe o prestígio de uma vida dedicada ao trabalho e à Justiça. A Academia reconhece que seu fundador é também o seu exemplo.

Advogado, deputado estadual por três legislaturas, Secretário de Estado das Relações do Trabalho de São Paulo, Ministro do Trabalho na reconstrução democrática do país e Ministro, Corregedor-Geral, Vice-Presidente e Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, o homenageado percorreu todos os caminhos pelos quais o Direito do Trabalho se faz: a defesa, a lei, a administração pública e a jurisdição. Em cada um deles deixou a marca da independência de pensamento, da palavra clara e da convicção de que a legislação do trabalho existe para servir à dignidade de quem trabalha e à prosperidade de quem produz.

São Paulo, 21 de outubro de 2026.

Sólon Cunha, Presidente



Entrega do Diploma de Fundador ao Ministro Almir Pazzianotto Pinto.



O diploma apresentado no palco do Evento Anual, em 21 de outubro de 2026.

ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Painel 1

A nova era da segurança do trabalho: a Convenção 187 da OIT

EXPOSITORAS

Dra. Maria Antonieta Faisal

Engª Aline Ferrari

DEBATEDORA

Acadêmica Dra. Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade

A tese do painel é que a Convenção 187 desloca o foco da resposta ao adoecimento para uma cultura permanente de prevenção, e que o efeito prático para as empresas está na governança: demonstrar prevenção real, além da documentação. A Dra. Maria Antonieta Faisal é Superintendente Jurídica da Rede D'Or e da SulAmérica; a Engª Aline Ferrari apresentou a experiência da Rede D'Or em gestão das emoções.

DADOS DA NORMA · GRTS DIGITAL

A prevenção na negociação coletiva

O painel foi aberto pelo levantamento da GRTS Digital sobre cláusulas de convenções e acordos coletivos com data-base em 2025, separadas por instrumento. A base reuniu 4.494 instrumentos com cláusulas sobre atestados médicos, 1.576 sobre SESMT e profissionais de SST e 6.924 sobre CIPA, e a leitura de conjunto indica que a negociação coletiva ainda trata a saúde e a segurança do trabalho depois do acidente.

A BASE ANALISADA

4.494	1.576	6.924
instrumentos com cláusulas sobre atestados médicos	instrumentos sobre SESMT e profissionais de SST	instrumentos com cláusulas sobre CIPA

Nos atestados, 22% dos instrumentos, cerca de um em cada cinco, dão ao médico da empresa prioridade ou a palavra final sobre o atestado externo, e apenas 66 garantem a aceitação do atestado externo mesmo quando a empresa mantém serviço médico próprio. Fisioterapeutas e psicólogos aparecem como emissores de atestado em 45 instrumentos, cerca de 1% da base, e só 18 aceitam esses atestados sem exigir prescrição médica.

A CIPA permanece associada a acidentes. Três anos após a Lei 14.457/2022, que incluiu a prevenção e o combate ao assédio entre as atribuições da comissão, apenas 584 dos 6.924 instrumentos, 8,4%, tratam de assédio na CIPA, e 2.117 ainda usam somente o nome antigo, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. No SESMT, segundo o levantamento, 59% dos instrumentos tratam do tema quase sempre reproduzindo a NR-04; entre os que inovam, 140 preveem SESMT único na agroindústria, com base na NR-31, e 52 adotam SESMT coletivo ou compartilhado entre empresas, enquanto só 8 citam a Portaria 4.219/2022, que reformulou a NR-04.

PRINCIPAIS ACHADOS

22%	1%	8,4%	59%
dão ao médico da empresa prioridade ou a palavra final sobre o atestado externo	citam fisioterapeuta ou psicólogo como emissor de atestado	falam em assédio na CIPA	tratam do SESMT quase sempre reproduzindo a NR-04

Fonte: cláusulas de convenções e acordos coletivos com data-base 2025, separadas por instrumento. Levantamento Dados da Norma, GRTS Digital.



PARA A MESA

A Convenção 187 vai mudar o que se negocia, ou a negociação vai seguir reproduzindo as NRs?

Pergunta da GRTS entregue à expositora e à debatedora para abrir a discussão.

A Convenção 187 e a governança da prevenção

Aprovada pelo Congresso Nacional em setembro de 2026, segundo a exposição, a Convenção estabelece o Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho e orienta os Estados a manter uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional, com metas, indicadores, diálogo social e melhoria contínua.

As expositoras mostraram que essa lógica alcança diretamente os riscos psicossociais. O olhar se volta do trabalhador adoecido para fatores presentes na organização do trabalho, como sobrecarga, pressão desproporcional por metas, baixa autonomia, assédio, jornadas prolongadas e ambiguidade de papéis. A Convenção 187 não atua isoladamente: reforça a arquitetura preventiva já construída no Brasil pela Convenção 155 da OIT e pelo gerenciamento de riscos ocupacionais da NR-01, por meio do GRO e do PGR, e a obrigação operacional continua a ser lida na legislação e nas normas regulamentadoras vigentes.

Para as organizações, a mudança se traduz em substituir a ausência de afastamentos como único indicador pela identificação de perigos na organização do trabalho, a pesquisa pontual por avaliação com controles e responsáveis definidos, o treinamento isolado pelo monitoramento da eficácia, e a gestão exclusiva do RH por uma atuação integrada entre liderança, RH, Jurídico, Compliance, SESMT e CIPA. A pergunta de gestão proposta foi quais características do trabalho podem gerar risco e como a empresa comprova que os controles são eficazes.

A experiência da Rede D'Or em gestão das emoções

A Engª Aline Ferrari partiu de indicadores sobre a prevalência de ansiedade e depressão no país e da posição dos transtornos mentais entre as causas de afastamento e, tomando como referência os dez fatores de risco psicossocial descritos pela Organização Mundial da Saúde, apresentou um programa que combina ações psicoeducativas, estímulos remotos à mudança de hábito, rodas de conversa para acolhimento e formação de gestores e atenção primária em saúde com equipe multidisciplinar. Para 2026 e 2027, a companhia prevê cronograma dedicado às unidades com indicadores desfavoráveis de clima e absenteísmo, canais de comunicação, um comitê com participação da CIPA, da saúde ocupacional e da psicologia, padronização dos serviços de psicologia, grupos de apoio e a busca de selo de empresa promotora de saúde mental.



Painel 1: a convergência entre a Convenção 187, a NR-01 e a Convenção 155 da OIT.

ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Painel 2

Doenças crônicas, saúde mental e o custo do afastamento

EXPOSITORES

Dra. Ana Júlia Brasi Pires Kachan

Dr. João Baptista Opitz Neto

DEBATEDORA

Acadêmica Desembargadora Regina Aparecida Duarte

O painel convergiu em uma proposição: o custo do afastamento se decide na qualificação do nexo, comum, acidentário ou concausal, e essa qualificação se prova com documentos produzidos antes da perícia. Segundo os dados do Ministério da Previdência Social divulgados em janeiro de 2026 e apresentados pelo Dr. Opitz Neto, os benefícios por incapacidade temporária somaram cerca de 4,1 milhões em 2025, alta de 15% sobre 2024, e os concedidos por transtornos mentais chegaram a 546 mil, recorde pelo segundo ano seguido, com ansiedade e depressão somadas atrás apenas das doenças da coluna.

DADOS DA NORMA · GRTS DIGITAL

O limbo na mesa, a saúde mental fora dela

O levantamento da GRTS Digital que abriu o painel identificou 5.565 instrumentos coletivos com data-base em 2025 que contêm cláusulas sobre acidente de trabalho, estabilidade e afastamento por doença. A síntese apresentada foi que o limbo previdenciário já está na mesa de negociação, e a saúde mental ainda não.

A BASE ANALISADA

5.565

instrumentos com cláusulas sobre acidente de trabalho, estabilidade e afastamento por doença

O limbo já é negociado, ainda que raramente sob esse nome. Segundo o levantamento, 264 instrumentos regulam a recusa da alta do INSS e determinam que a empresa pague os salários quando não aceitar o retorno do empregado, mas apenas cinco usam a palavra limbo, e dois deles criaram solução intermediária, com pagamento de 50% do salário por até noventa dias. A saúde mental segue em sentido oposto: só 26 instrumentos, cerca de 0,5% da base, a mencionam nas cláusulas de acidente, e os dois únicos que citam os riscos psicossociais da NR-01 o fazem para restringir a garantia de emprego.

A estabilidade acidentária aparece em transição. A maior parte dos instrumentos, 2.327, segue o prazo de doze meses do art. 118 da Lei 8.213/1991; 178 ampliam a garantia para até 48 meses nos casos de doença ocupacional com sequela, já incluídos os doze meses legais; e a estabilidade até a aposentadoria sobrevive sobretudo como direito adquirido, pois, segundo o levantamento, 169 de 264 instrumentos só a mantêm para quem adoeceu antes de 2018.

PRINCIPAIS ACHADOS

264	0,5%	178
instrumentos determinam o pagamento dos salários se a empresa recusar a alta do INSS	das cláusulas de acidente mencionam saúde mental	instrumentos ampliam a garantia para até 48 meses

Fonte: cláusulas de convenções e acordos coletivos com data-base 2025, separadas por instrumento. Levantamento Dados da Norma, GRTS Digital.



PARA A MESA

Quem deve arcar com o custo do limbo? E a negociação pode excluir a concausa da garantia de emprego?

Pergunta da GRTS entregue aos expositores e à debatedora para abrir a discussão.

A qualificação do afastamento e seus efeitos

Os expositores partiram dos arts. 19 a 21 da Lei 8.213/1991. A doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produz incapacidade e a endêmica estão excluídas do conceito de doença do trabalho (art. 20, § 1º), mas continuam protegidas pelo benefício comum; o que a lei exclui é a natureza acidentária. Essa exclusão cede quando o trabalho contribui diretamente para o agravamento, hipótese da concausa do art. 21, I, e é ali que a doença crônica volta ao campo acidentário e se litiga. A Dra. Kachan percorreu também as demais equiparações do art. 21, como a agressão no local de trabalho, a contaminação acidental e o acidente em viagem a serviço, e a classificação entre doença profissional e doença do trabalho segundo as Listas A e B do Anexo II do Decreto 3.048/1999.

A qualificação acidentária acrescenta encargos ao empregador: dispensa de carência, garantia de emprego de doze meses após a cessação do benefício (art. 118 da Lei 8.213/1991 e Súmula 378 do TST), depósito do FGTS durante o afastamento (art. 15, § 5º, da Lei 8.036/1990), cômputo no FAP e possibilidade de ação regressiva do INSS em caso de negligência quanto às normas de segurança (art. 120). Pelo lado do empregado, a Dra. Kachan destacou os reflexos no cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente e da pensão por morte após a Reforma da Previdência.

NTEP, CAT e a prova da empresa

O Nexo Técnico Epidemiológico do art. 21-A da Lei 8.213/1991, aplicado pela perícia do INSS a partir do cruzamento entre o CNAE da empresa e o grupo de CID na Lista C do Anexo II do Decreto 3.048/1999, gera presunção relativa de natureza acidentária, inclusive sem emissão de CAT. A empresa pode requerer sua não aplicação no prazo de quinze dias previsto no art. 337 do Decreto 3.048/1999, com recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social. Os dois expositores insistiram que o requerimento se sustenta com evidências técnicas tempestivas: inventário de riscos e plano de ação do PGR, PCMSO e ASOs, PPP, LTCAT, análise ergonômica, história clínica e fatores extralaborais documentados, além de coerência entre essas informações e os eventos de SST do eSocial. A Dra. Kachan recomendou a consulta periódica aos benefícios por incapacidade atribuídos à empresa, para impugnar conversões indevidas e projetar o custo das estabilidades.

SAT, RAT e FAP

A alíquota efetiva do seguro-acidente resulta do RAT de 1%, 2% ou 3% (art. 22, II, da Lei 8.212/1991) multiplicado pelo FAP, que varia de 0,5 a 2,0 conforme frequência, gravidade e custo dos eventos do estabelecimento (art. 10 da Lei 10.666/2003), e cuja constitucionalidade foi afirmada pelo STF no RE 677.725 (Tema 554). Com isso, a alíquota pode ir de 0,5% a 6% da folha. Os expositores mostraram que cada B91 por NTEP não contestado chega ao FAP como evento acidentário, e que a contestação anual, aberta em novembro, deve atacar elemento a elemento: registros duplicados, trabalhadores estranhos ao quadro, ocorrências posteriores à rescisão, benefícios fora do período de apuração, massa salarial e número médio de vínculos. A Dra. Kachan ilustrou o ganho possível com a revisão do índice em uma folha de R$ 30 milhões, em que a redução do FAP de 0,82 para 0,50 representaria economia anual de cerca de R$ 190 mil.

Limbo previdenciário, retorno e saúde mental

Quando o INSS cessa o benefício e o médico do trabalho considera o empregado inapto, o salário não pode ficar suspenso. O Dr. Opitz Neto apontou o entendimento do TST, firmado em incidente de recurso repetitivo (Tema 88), de que impedir o retorno após a alta previdenciária é ilícito e gera dano moral, e propôs como conduta defensável receber o empregado, pagar o salário, alocar em função compatível, registrar as restrições e reavaliar periodicamente. Distinguiu readaptação pela empresa, reabilitação profissional pelo INSS (arts. 62 e 92 da Lei 8.213/1991) e requalificação, e lembrou a presunção de dispensa discriminatória da Súmula 443 do TST.

Em saúde mental, a Lista C gera presunção previdenciária, ao passo que a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do SUS (Portaria GM/MS 1.999/2023), que inclui burnout, ansiedade e depressão, tem caráter de vigilância em saúde e não cria presunção própria. Constar de uma lista não prova nexo no caso concreto, e não constar não o exclui. O canal de denúncias exigido das empresas com CIPA pelo art. 23 da Lei 14.457/2022 funciona como prova nos dois sentidos: apurado e tratado, demonstra diligência; ignorado, demonstra ciência e omissão. O expositor registrou que os riscos psicossociais integram o GRO da NR-01 e que, mesmo com a suspensão cautelar de sanções administrativas pelo STF, o dever de gerenciar permanece.

O painel encerrou com um roteiro de controle em quatro tempos: antes do afastamento, inventário psicossocial, canal ativo e PCMSO com história clínica; no afastamento, conferência de cada B91, impugnação tempestiva do NTEP e emissão de CAT quando houver suspeita de nexo; no retorno, exame antes de reassumir e readaptação sem retenção de salário; e no litígio, contestação do FAP, quesitos de graduação da concausa e assistente técnico.



Painel 2: exposição sobre doenças crônicas, saúde mental e o custo do afastamento.



Debate do Painel 2.



Participantes do Painel 2 ao final dos trabalhos.

ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Painel 3

Justiça do Trabalho, negociação coletiva e planos de saúde

EXPOSITORES

Dra. Marília Veiga Ravazzi

Acadêmico Dr. Antonio Galvão Peres

DEBATEDOR

Acadêmico Dr. Guilherme Gantus

O painel tratou a negociação coletiva como instrumento de gestão da saúde e segurança e mostrou que seu alcance depende de dois fatores: a redação das cláusulas, que define custo e flexibilidade da empresa, e os limites ainda indefinidos que a jurisprudência trabalhista extrai do Tema 1.046 do STF.

DADOS DA NORMA · GRTS DIGITAL

Dependentes, custeio e exames ocupacionais

A GRTS Digital abriu o painel com o recorte de 1.823 instrumentos coletivos com cláusulas sobre planos e assistência à saúde e 6.807 com cláusulas sobre exames ocupacionais, todos com data-base em 2025, sob o tema da ampliação do acesso e da transferência de custos de dependentes por meio da autonomia coletiva.

A BASE ANALISADA

1.823
instrumentos com cláusulas sobre planos e assistência à saúde

6.807
instrumentos com cláusulas sobre exames ocupacionais

Quanto aos dependentes, 1.183 instrumentos, 65% do recorte, permitem sua inclusão no plano, 612 não tratam do tema e 28 a vedam. Entre os que permitem, um em cada três deixa o custo do dependente exclusivamente com o empregado, o que a pesquisa sintetizou como acesso assegurado sem subsídio correspondente. O silêncio é também mais frequente que a proibição: os 612 instrumentos sem cláusula sobre dependentes superam amplamente os que vedam a inclusão de forma expressa.

Nos exames ocupacionais, 554 instrumentos dobram o prazo de dispensa do exame demissional previsto na NR-07, contado do último exame: de 135 para 270 dias nas empresas de grau de risco 1 e 2, e de 90 para 180 dias nas de grau de risco 3 e 4. O dado mostra que a negociação coletiva já flexibiliza normas de saúde e segurança, e conduziu à pergunta que a GRTS entregou à mesa.

PRINCIPAIS ACHADOS

65%
permitem incluir dependentes no plano de saúde

1 em 3
dos que permitem deixam o custo do dependente só com o empregado

554
dobram o prazo de dispensa do exame demissional da NR-07

Fonte: cláusulas de convenções e acordos coletivos com data-base 2025,separadas por instrumento. Levantamento Dados da Norma, GRTS Digital.



PARA A MESA

Até onde a negociação coletiva pode flexibilizar normas de saúde e segurança diante do art. 611-B da CLT?

Pergunta da GRTS entregue aos expositores e ao debatedor para abrir a discussão.

Planos de saúde nos instrumentos coletivos

A Dra. Ravazzi demonstrou que detalhar plano, custeio e cobertura no acordo coletivo tende a engessar a renegociação com a operadora, e que as convenções coletivas costumam conter apenas obrigação genérica. A regra prática sugerida é manter o plano fora do instrumento ou com redação genérica. A reforma tributária introduz um contrapeso: segundo a expositora, o plano de saúde fornecido por liberalidade ou política interna é tratado como uso ou consumo pessoal e não gera crédito de CBS e IBS, ao passo que o previsto como obrigação compulsória em acordo ou convenção pode gerar crédito, o que exige cláusula obrigatória que preserve flexibilidade e documentação cuidadosa do custeio.

Alterações de operadora, custeio ou rede exigem cautela diante do art. 468 da CLT e da Súmula 51 do TST, com documentação, justificativa, comparação e comunicação prévia, e, havendo previsão em acordo coletivo, dependem do sindicato. Quanto aos ex-empregados, a permanência dos arts. 30 e 31 da Lei 9.656/1998 pressupõe contribuição do empregado; o STJ firmou, no Tema 989, que sem contribuição não há permanência e que coparticipação não é contribuição, e, no Tema 1.034, que o inativo não tem direito adquirido ao modelo de plano, observada a paridade com os ativos. A expositora alertou que cláusula coletiva pode criar permanência involuntária e observou tendência de adoção de planos não contributivos.

Negociação coletiva e normas de saúde e segurança

O Dr. Galvão Peres situou o tema na liberdade sindical, princípio fundamental da Declaração da OIT de 1998, e no modelo de compromisso da Constituição de 1988, que proclama essa liberdade e mantém unicidade, categoria e base territorial mínima. Mostrou que a Convenção 155 da OIT (arts. 19 e 20) e a Convenção 187 (art. 4º) incluem os acordos coletivos no sistema

nacional de segurança e saúde e fazem da cooperação entre empresa e representantes dos trabalhadores elemento essencial da prevenção.

Com base nos boletins de boas práticas do DIEESE, apresentou cláusulas recorrentes: complementação de renda no afastamento, garantias de emprego em caso de acidente ou doença profissional, programas de saúde mental, acompanhamento da CIPA pelo sindicato, comissões tripartites de segurança e regras sobre EPIs, estes presentes em cerca de 37% das negociações de 2023, em geral reproduzindo a CLT e a NR-06. Registrou também que a negociação permanece restrita ao emprego, enquanto cresce o trabalho fora dele, e mencionou proposta do GAET de estender a organização sindical a autônomos e trabalhadores sob demanda.

O ponto central foi o Tema 1.046 do STF, que admite acordos e convenções que limitem ou afastem direitos não assegurados constitucionalmente, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, em diálogo com o art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT, que veda a supressão ou redução de normas de saúde, higiene e segurança, e com seu parágrafo único, que exclui dessa categoria as regras de duração do trabalho e intervalos. O uso adequado da negociação pode reduzir insegurança jurídica em temas como critérios de insalubridade e periculosidade, prorrogação de jornada em ambiente insalubre, planos de saúde, tratamento do limbo previdenciário e acompanhamento dos afastamentos. A dificuldade está na indefinição dos limites: o expositor apontou incidentes de recursos repetitivos pendentes no TST sobre enquadramento do grau de insalubridade por norma coletiva e sobre prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem licença prévia do art. 60 da CLT, e decisões divergentes entre Turmas do TST sobre base de cálculo do adicional de periculosidade, turnos ininterruptos de revezamento e banco de horas em atividade insalubre. A conclusão foi que a tese vinculante, criada para pacificar, gera ela própria novas divergências de interpretação, o que recomenda redação cuidadosa e acompanhamento da jurisprudência antes de negociar cláusulas de saúde e segurança.



Painel 3: planos de saúde nas relações de trabalho e na negociação coletiva.



Debate do Painel 3 sobre os conflitos entre Turmas do TST na compensação de jornada em ambiente insalubre.

Registro do evento



Participantes diante das bandeiras do Evento Anual 2026.



Participantes do Evento Anual 2026 no auditório do CIEE.

Créditos

Organização: Sólon Cunha, Nadia Demoliner Lacerda, João Marcelino, Guilherme Gantus e Gilda Figueiredo Ferraz. Apoio: GRTS Digital, que apresentou o levantamento Dados da Norma sobre cláusulas de negociação coletiva que abriu cada um dos painéis. Acolhida: CIEE.



Acadêmicos e convidados da APDT no Evento Anual 2026.

As sínteses deste ebook foram elaboradas a partir dos materiais apresentados pelos expositores e pela GRTS Digital e não substituem suas apresentações. As opiniões expressas são de responsabilidade de cada expositor e não constituem aconselhamento jurídico.



ACADEMIA PAULISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Evento Anual 2026

apdt.com.br