



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ANDERSON VITOR BATISTA DE SOUSA**

**A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTES  
INSALUBRES E A LEI N.º 13.467/2017: UMA DAS “MODERNIZAÇÕES”  
DA REFORMA TRABALHISTA.**

**FORTALEZA**

**2022**

ANDERSON VITOR BATISTA DE SOUSA

A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTES  
INSALUBRES E A LEI N.º 13.467/2017: UMA DAS “MODERNIZAÇÕES”  
DA REFORMA TRABALHISTA.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial para a obtenção do título de Bacharel  
em Direito. Área de concentração: Direito do  
Trabalho.

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Beatriz Rego Xavier

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

B336p Batista de Sousa, Anderson Vitor.  
A prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres e a lei n.º 13.467/2017 : uma das "modernizações" da reforma trabalhista / Anderson Vitor Batista de Sousa. – 2022.  
56 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rêgo Xavier.

1. Trabalho em Ambiente Insalubre. 2. Reforma Trabalhista. 3. Princípio da Proteção. 4. Marxismo. 5. Evolução Histórica e Legislativa do Direito do Trabalho. I. Título.

CDD 340

---

ANDERSON VITOR BATISTA DE SOUSA

A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTES  
INSALUBRES SEM A NECESSIDADE DE LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO  
TRABALHO: UMA DAS “MODERNIZAÇÕES”  
DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial para a obtenção do título de Bacharel  
em Direito. Área de concentração: Direito do  
Trabalho.

Aprovada em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Beatriz Rêgo Xavier (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Fabio Maia Sobral  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Newton de Menezes Albuquerque  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A classe trabalhadora mundial, reverenciando os seus heróis que se sacrificaram. A toda a minha família e em especial aos meus pais, que cada qual com a sua contribuição, estabeleceram as bases para que eu seja quem sou.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Lucilene e Cícero que, podendo pouco, fizeram tudo. Ambos se dedicaram a mim e a meus irmãos muito mais do que a si mesmos. Por isso, tenho com meus pais amados uma dívida que jamais poderei pagar, embora pretenda fazê-lo. Me sinto invencível, porque até hoje, em tudo encontrei dádiva, desde a barriga que me gerou ao afago que meu pai me faz religiosamente todos os dias antes de sair para trabalhar.

Menciono também aqui os meus 3 irmãos, Adison, Alan e Ana Sara de quem tenho gratas lembranças e um dever de cuidado de irmão mais velho para com todos. Agradeço também a minha ursa que tanto me incentivou a concluir este trabalho, embora também tenha tanto me atrapalhado.

A Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier, orientadora deste trabalho, pela paciência, compreensão e disponibilidade, mesmo nestes tempos tão difíceis.

Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Dr. Fabio Maia Sobral e Prof. Dr. Newton de Menezes Albuquerque, grandes intelectuais de nossa época, pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Ao VIÉS - Núcleo de Economia Política da UFC que me formou cientificamente e ideologicamente na defesa dos trabalhadores. Sem este núcleo do pensamento marxista, este trabalho de compreensão da realidade da nossa época, com certeza, não teria sido concebido. Pelo que aprendi no VIÉS, agradeço ao Professor Julio Ramom Teles da Ponte e, em especial, ao professor Fabio, e aos demais integrantes, Gabriel, Ivan, Jadson, Mateus, Eduardo, Arthur, Yara, Átila dentre outros. Foram estes camaradas que do primeiro dia (no caso do Ivan) ao último (Gabriel) contribuíram com o meu desenvolvimento pessoal e intelectual.

A Universidade Federal do Ceará que com suas políticas de permanência me deu condições para concluir este curso.

Aos autores citados neste trabalho, pois antes de mim, investigaram a situação da classe da trabalhadora em sua luta diária pela sua sobrevivência e contra a sua exploração.

E por fim, a classe trabalhadora mundial, que gerou o excedente produtivo que financiou a minha permanência na Universidade. E como forma de retribuição ao seu suor empregado em mim, eu apresento esta investigação científica acerca da condição de exploração.

## RESUMO

O presente trabalho apresenta uma crítica ao instituto da ampliação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho. A Lei Federal nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) traz em seu bojo uma série de alterações no normativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Uma das “inovações” da supramencionada Lei foi estabelecer que o negociado prevalece sobre o legislado quando se tratar de uma série de institutos, dentre os quais, a ampliação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a necessidade de licença prévia do então Ministério do Trabalho, atual Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), desde que haja previsão para tal em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho da categoria. Em resposta a esta problemática, este trabalho, do ponto de vista material, pretendeu apontar os impactos esperados pela Reforma Trabalhista nas condições de trabalho, em ambiente insalubre no Brasil. Por sua vez, do ponto de vista teórico, esta pesquisa pretende contribuir com o grande esforço acadêmico de análise da repercussão destas alterações legislativas sobre o arcabouço normativo do direito do trabalho. Em especial, averiguando se a referida reforma está em acordo com os pressupostos axiológicos e normativos do Justrabalismo brasileiro. Para tal, emprega-se a metodologia de pesquisa teórica, descritiva, bibliográfica e interpretativa, na qual utiliza-se a análise legislativa e bibliográfica de autores pátrios. Ao fim do trabalho, conclui-se que é notório que a legislação do trabalho tem um conjunto de dispositivos muito desenvolvidos que buscam salvaguardar um meio ambiente laboral saudável. Mas, em colisão contra tudo isso a reforma trabalhista concorre para criar um meio ambiente do trabalho mais doentio, inseguro e desequilibrado. Tem-se também que a reforma trabalhista desrespeita os princípios da proteção, da vedação ao retrocesso e do direito ao meio ambiente equilibrado, o que fragiliza o sistema de proteção ao trabalhador produzido ao longo de toda a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

**Palavras-chave:** Trabalho em Ambiente Insalubre. Reforma Trabalhista. Princípio da Proteção. Marxismo. Evolução Histórica e Legislativa do Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

This work presents a critique of the institute of extending working day in an unhealthy environment without the need for a prior license from the Ministry of Labor. Federal Law n° 13.467/2017 (Labor Reform) brings with it a series of changes in the regulations of the Consolidation of Labor Laws (CLL). One of the "innovations" of the aforementioned Law was to establish that what is negotiated prevails over the existing laws when dealing with a series of institutes, among which, on the extension of working hours in an unhealthy environment without the need for a prior license from the Ministry of Labor, as long as there is provision for such in a collective agreement or collective bargaining agreement. In response to this problem, this work, from an objective point of view, intends to point out the expected impacts of the Labor Reform on working conditions in an unhealthy environment. In turn, from a theoretical point of view, this research intends to contribute to the great academic effort of analyzing the repercussion of these legislation changes on the normative framework of labor law. In particular, verifying whether the aforementioned reform is in accordance with the axiological and normative assumptions of Brazilian "Justrabalismo". For this purpose, the theoretical, descriptive, bibliographic and interpretative research methodology are used, in which the legislative and bibliographic analysis of national authors are applied. At last, it is concluded that the labor legislation has a clear set of highly developed devices that seek to safeguard a healthy working environment. But, conflicting with all this, labor reform contributes to create a more unhealthy, insecure and unbalanced work environment. The labor reform also disrespects the principles of protection, the prohibition of retrogression and the right to a balanced environment, what weakens the system of labor protection produced throughout the historical evolution of Labor Law in Brazil.

**Keywords:** Work in Unhealthy Environment. Labor Reform. Principle of Protection. Marxism. Historical and Legislative Evolution of Labor Law.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>O SISTEMA DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1</b>	<b>Fundamentos Axiológicos</b> .....	<b>10</b>
<i>2.1.1</i>	<i>O princípio da proteção</i> .....	<i>10</i>
<i>2.1.2</i>	<i>O princípio da vedação ao retrocesso</i> .....	<i>12</i>
<i>2.1.3</i>	<i>O direito à saúde no meio ambiente laboral</i> .....	<i>13</i>
<b>2.2</b>	<b>Normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro</b> .....	<b>15</b>
<i>2.2.1</i>	<i>A evolução histórica e legislativa do direito do trabalho</i> .....	<i>15</i>
<i>2.2.2</i>	<i>Princípios constitucionais específicos do direito do trabalho</i> .....	<i>20</i>
<i>2.2.3</i>	<i>Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho</i> .....	<i>21</i>
<i>2.2.4</i>	<i>Noções gerais sobre a negociação coletiva de condição de trabalho</i> .....	<i>22</i>
<b>3</b>	<b>O TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1</b>	<b>O conceito de insalubridade</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2</b>	<b>A caracterização da insalubridade</b> .....	<b>27</b>
<b>3.3</b>	<b>A evolução legislativa do instituto e o adicional de insalubridade</b> .....	<b>29</b>
<b>3.4</b>	<b>A eliminação ou neutralização da insalubridade</b> .....	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>A Importância do instituto da limitação de jornada e sua evolução legislativa</b> .....	<b>35</b>
<b>3.6</b>	<b>A importância da inspeção do local de trabalho e a necessidade de autorização prévia concedida pelo ministério do trabalho para ampliação de jornada</b> .....	<b>38</b>
<b>3.7</b>	<b>A Reforma Trabalhista e a ampliação da jornada em ambiente insalubre sem a necessidade de autorização prévia concedida pelo ministério do trabalho</b> .....	<b>41</b>
<i>3.7.1</i>	<i>O artigo 611-A e seu inciso XIII</i> .....	<i>42</i>
<i>3.7.2</i>	<i>O artigo 611-B</i> .....	<i>44</i>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei Federal n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) traz em seu bojo uma série de alterações no normativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Algumas destas mudanças alteram, consideravelmente, a relação entre empregado e empregador. Sobre esta “modernização nas relações de trabalho” trazida pelo novo normativo se pronuncia desta forma Maurício Godinho Delgado no seu livro “A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017”:

“A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.”

Desta forma, após o novo dispositivo, sindicatos com legitimidade muito enfraquecida frente as suas categorias, em graves problemas financeiros, após o fim da contribuição sindical obrigatória, “negociam”, a despeito da lei, com representantes dos empregadores sobre um extenso rol de direitos dos trabalhadores por meio de acordos e convenções coletivas.

É fato notório que, historicamente, na negociação entre empregadores e empregados a balança tende a ser favorável aos que detêm o poder econômico. Como consequência, percebendo a desigualdade de armas, os trabalhadores utilizavam a violência organizada por meio de greves, piquetes, destruição dos instrumentos de trabalho e das máquinas para contrabalançar o peso na negociação. Desta forma, para minimizar os choques constantes entre estes agentes, o Estado passou a cumprir o papel de “mediador” entre as partes.

Contudo, a partir de 1970, com a retomada do liberalismo e do fenômeno da reestruturação produtiva somada ao desemprego estrutural, o Estado passou a ter sua atuação diminuída na relação entre os agentes econômicos. Somado a este afastamento da ação do Estado, diminuiu-se também os instrumentos legais de proteção ao trabalhador. Foi neste contexto que se formulou a Reforma Trabalhista.

Uma das “inovações” da Lei n. 13.467/2017 foi estabelecer que, sem levar em consideração os diplomas legais, a convenção coletiva e a acordo coletivo de trabalho podem versar sobre uma extensa gama de temas relacionados ao contrato de trabalho. Ou seja, o negociado prevalece sobre a Lei quando se tratar de uma série de institutos em rol,

não taxativo, previstos no Artigo 611-A caput e incisos, *in verbis*:

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

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;  
II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;  
V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, CLT, 1943).

Um dos pontos mais controvertidos, é o inciso XIII, do supramencionado artigo, que estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Ou seja, após o novo dispositivo, sindicatos débeis, sem exigência legal de qualquer análise técnico-científico, “negociam” com empregadores ou representantes dos empregadores a possibilidade de sobrejornada em ambientes insalubres. Ou seja, negocia-se um bem indisponível que é a saúde do trabalhador.

Ante o exposto, este trabalho buscou discorrer principalmente sobre duas questões: primeiro, como se configura o sistema de proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, seus fundamentos principiológicos, morais, normativos e históricos. E segundo, discutir a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), abordando sobre o tema da insalubridade: O conceito, caracterização, evolução legislativa do instituto e o adicional de insalubridade, a eliminação ou neutralização, a importância do instituto da limitação de jornada e sua evolução legislativa. A importância da inspeção do local de trabalho e a necessidade de autorização prévia concedida pelo Ministério do Trabalho e Previdência para ampliação de jornada e a Reforma Trabalhista.

## **2 O SISTEMA DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Neste Capítulo apresentar-se-á alguns princípios de Direito que protegem o trabalhador. Focaremos especificamente nos princípios da Proteção, da Vedação do Retrocesso e do Direito Fundamental à Saúde. Após isso, exporemos também uma breve marcha histórica sobre o processo de consolidação das normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, fundamentalmente discutindo a evolução histórica e legislativa, princípios constitucionais, garantias individuais e coletivas e noções gerais sobre a negociação coletiva das condições de trabalho.

### **2.1 Fundamentos axiológicos**

#### ***2.1.1 Princípio da proteção***

A relação entre empregado/empregador e, em um sentido mais geral, entre capital/força de trabalho é estruturalmente desigual. Isso acontece porque o poder econômico estrutura todo o funcionamento da sociedade capitalista. Do ponto de vista microeconômico, os detentores deste poder sobrepõem os seus interesses sobre aqueles que recebem salário para sobreviver.

O livre exercício das forças de mercado conduz a situação de fato descrita no parágrafo anterior. A consequência lógica e histórica de uma sociabilidade tão bárbara quanto a mencionada acima é o que se apresentou na Inglaterra no final do séc. XIX: opulência para os detentores do capital e miséria para os trabalhadores. Tal situação era tão absurda e insustentável que o Estado foi chamado a intervir de modo a dar um tom civilizado ao sistema capitalista.

Tal intervenção consiste em, por meio do Direito do Trabalho, contrabalançar artificialmente, um desequilíbrio que existe em uma relação de fato. Isto é, tenta-se reequilibrar a partir de uma relação de juri uma situação de fato. Obviamente, a situação de juri jamais se imporá sobre a relação de fato, ou seja, o desequilíbrio causado pelo poder econômico jamais poderá ser suprimido pelo Direito do Trabalho. Entretanto, seja por inocência, demagogia ou contenção de danos uma série de normas jurídicas são editadas perseguindo este objetivo.

Dito isto, o ordenamento jurídico brasileiro é composto por um conjunto de princípios e regras que tem por objetivo estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta desigualdade econômica destes agentes. Neste arcabouço normativo se destaca um princípio que permeia todo o Direito do Trabalho: o princípio da Proteção.

Também chamado de princípio protetor ou tutelar, consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado. (RESENDE, 2020, p.103).

O princípio da Proteção, pelos motivos expostos acima, na verdade tem sua origem em uma decisão política, moral e sociológica de defesa das condições de vida dos trabalhadores. E ao transbordar para o campo do direito este princípio se expressa da seguinte forma:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019, p. 233).

Dando continuidade ao tema, após apresentar estes elementos necessários para entender o conceito, Delgado, em seu Curso de Direito do Trabalho, aprofunda a discussão acerca desta caracterização, apresentando algumas das reverberações deste princípio no mundo do trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (2019, pags. 233-234).

Por fim, uma vez apresentado o conceito e as reverberações deste princípio sobre o Direito do Trabalho. Entende-se que este Cãnone é basilar para o mundo do trabalho, pois permeia toda a noção de Direito Obreiro. Inclusive, ele é fonte para outros fundamentos do mundo jurídico como o Princípio da Vedação ao Retrocesso que discutiremos a seguir.

### ***2.1.2 Princípio da vedação ao retrocesso***

Como mencionado anteriormente, na era do Estado Social, o poder público é convocado a proporcionar ao cidadão uma série de direitos e garantias. Estes direitos e garantias são positivados principalmente nas constituições, embora também possam estar em textos infraconstitucionais, e constituem uma política de Estado (não de governo), vinculado ao próprio Estado de Democrático de Direito que tem como objetivo a proteção da dignidade da humana.

Ainda perseguindo este objetivo do Estado de bem-estar social, alguns sistemas normativos vão mais longe e, inclusive, vedam que uma vez alcançada determinada norma benéfica esta norma possa ser alterada ou suprimida por outra legislação menos favorável que não aponte uma contrapartida correspondente. Esse princípio que salvaguarda as conquistas normativas da civilização é o Princípio da Vedação ao Retrocesso. Sobre ele Geraldo Magela Melo apresenta a seguinte contribuição:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (2020, pag.65).

Este Cânone do direito traz em seu cerne um objetivo que na verdade é político e sociológico que é de evitar que governos ruins posteriores possam desfigurar ou abolir leis garantistas, de modo a utilizá-las posteriormente como fator de supressão de direitos e garantias, evitando, desta forma, que haja uma retroação no grau de desenvolvimento social por ação deste tipo de governo. Pode-se dizer que na sua concepção filosófica a Vedação ao Retrocesso busca conter governos ruins por instrumentos legais, antes mesmo que eles possam ser contidos por meios eleitorais, o que acontece apenas ao final do mandato através da perda da disputa pela reeleição.

Abordando o assunto a luz do Direito do Trabalho, tem-se que o princípio da Vedação ao Retrocesso está previsto de maneira implícita no artigo 7º da CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”. Como depreende-se da literalidade do texto, o legislador teve intenção de deixar em aberto o rol de direito dos trabalhadores, desta forma, perseguindo o objetivo de dar o maior usufruto aos operários de normas que visem à melhoria de sua condição social.

Calha acrescentar que os direitos sociais possuem a característica da progressividade, isto é, a sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações na vida cotidiana, mas dita alteração apenas pode vir a acontecer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão. Nessa esteira, considerando que os direitos laborais lapidados na Carta Magna de 1988 são direitos humanos, estes também estão jungidos à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressiva estampada no caput do art. 7º da Constituição Republicana(...) (MELO, 2020, pags. 65 e 66).

Além disso, a vedação do retrocesso social tem especial aplicabilidade no direito do trabalho em razão dos princípios da norma mais favorável e da proteção. Estas premissas se entrelaçam em uma extensa rede de tutela dos trabalhadores e sobre isso Daniela Muradas também se posiciona:

As noções de progresso e de não retrocesso social ainda se relacionam ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do justabalhismo, enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre capital e trabalho. O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à idéia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores (2007, p. 02-03).

Dito isto, tem-se que uma dedução lógica da soma entre os princípios da norma mais benéfica e da vedação ao retrocesso é que: havendo duas normas aplica-se a mais vantajosa ao trabalhador; e que a legislação posterior deve ser mais vantajosa que a anterior. Por isso, a lei nº 13.467 de 2017 recebe inúmeras críticas.

Por fim, pelo já exposto acima, é manifesto que a Reforma Trabalhista de 2017, desrespeita o princípio da Vedação ao Retrocesso, pois o texto da lei tem a expressa intenção de suprimir direitos sem apresentar quaisquer contrapartidas, fazendo com que haja verdadeiro retrocesso social na sociedade brasileira. Passa-se agora a discussão do Direito Fundamental à Saúde.

### ***2.1.3 Direito à saúde no meio ambiente laboral***

As atividades laborais são sempre operações que consomem energia de quem as realiza. Entretanto, em algumas tarefas, a depender do tipo ou das condições de trabalho, mais que cansar-se, o trabalhador adoece e é despedido. Tal situação significa a não efetivação do direito a saúde ao trabalhador e um custo financeiro à família ou à sociedade.

Para evitar o quadro apresentado acima, a legislação brasileira estabelece uma série de dispositivos legais que tutelam o bem jurídico saúde, tanto do cidadão em geral como especificamente do cidadão no seu ambiente de trabalho. Como se pode notar, o direito à saúde está intimamente ligado ao Princípio da Proteção. Desta feita, não em um sentido primordialmente financeiro, mas de garantia do bem-estar do operário.

Ingressando na literalidade dos textos normativos, o direito a saúde para todos está tutelado no art.6 da CF/88 nos seguintes termos:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (Brasil, 1988). Grifo do Autor.

Também neste esteio, em clara medida que busca, além da preservação da fauna e da flora, a manutenção das condições ecológicas apropriadas a proteção da saúde dos humanos, o constituinte estabelece na Carta Magna brasileira que todos tem direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado:

“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (Brasil, 1988).

Embora, já esteja manifesta a intenção do constituinte do proteger a saúde de todos os cidadãos, o texto da Lei Maior reserva atenção especial a preservação da saúde no meio ambiente laboral. Em seu artigo 7º, onde trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o inciso XXII institui sobre empregadores a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (Redação da Emenda Constitucional nº 90/2015).

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (Brasil, 1988).

Passando a legislação infraconstitucional, a CLT, no Caput e incisos I e II do artigo 191, inclusive, estabelece os meios para a redução ou eliminação dos riscos, assim como no parágrafo único do mesmo artigo, indica o órgão com poder de polícia para proteger o bem jurídico saúde do trabalhador:



Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único – Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (BRASIL, CLT, 1943).

Por fim, ao final desta parte axiológica, tem-se que a reforma trabalhista desrespeita os princípios da proteção, da vedação ao retrocesso e do direito ao meio ambiente equilibrado. Desta forma, tal reforma fomenta a insegurança, o retrocesso e o adoecimento da classe da trabalhadora. Uma vez explanada esta discussão de fundamentos passaremos a discutir de maneira geral as normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

## **2.2 As normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro**

No ponto anterior apresentou-se como a reforma trabalhista contraria valores basilares do direito do trabalho. Por sua vez, neste ponto, faremos um breve resgate histórico do justtrabalhismo brasileiro para demonstrar que a lei nº 13.467 de 2017 segue na contramão também da própria evolução histórica e legislativa do Direito do Trabalho no Brasil.

### ***2.2.1 Evolução histórica e legislativa do direito do trabalho***

Neidson Vicente Ferreira Filho, afirma que Direito do Trabalho é fruto do panorama histórico da revolução industrial, filho primogênito do capitalismo (2019, pág.4). Esta afirmação é, sem dúvida, verdadeira. Contudo, aprofundando-se na análise e “ampliando a prole”, tem-se que, a rigor, o primeiro fruto do Capitalismo é a exploração do trabalhador. Tal expropriação é uma regra necessária ao próprio funcionamento do sistema em razão da disputa entre o salário e o lucro pela apropriação do excedente produzido pela força de trabalho.

Os filhos posteriores à esta exploração absoluta são as péssimas condições de vida para os explorados e a sua revolta contra esta situação de fato: destruição de fábricas, assassinato de patrões, greves, revoltas, revoluções, prisões e martírios. Após toda essa tempestade é que nasce outro filho do capitalismo: o direito do trabalho. O Justtrabalhismo nada mais é que a regulamentação e disciplinamento desta exploração para que haja o funcionamento regular do sistema capitalista de produção.

Sob o aspecto histórico o período entre o final do século XVIII e o começo do século XX é marcado por um processo intenso, com avanços e retrocessos, de levantes dos trabalhadores e ações parlamentares que visavam a edição de leis com direitos para os operários.

A Inglaterra é tida como primeira sociedade a inserir o espírito de Direito do Trabalho, sendo que em 1802 foi promulgada Lei denominada “Moral and Health Act” – Ato da Moral e da Saúde, que proibia o trabalho de menores em período noturno e em períodos superiores há doze horas (FERREIRA FILHO, 2019, pág 4).

Após esta lei inglesa, produziu-se em separado legislações em vários países da Europa que, por exemplo, tratavam de limitação de jornada, questões de insalubridade, proteção no trabalho para a mulher e para o menor de idade.

Seguindo o processo de regulamentação que ocorria na Inglaterra, a França em 1813 proibiu o trabalho de menores em minas. Por sua vez, a Alemanha em 1839, editou normas quanto ao trabalho da mulher e do menor. (STUCHI, 2019).

Entretanto, estes regramentos que surgiram eram assistemáticos e travavam de matérias específicas, fazendo com que não existisse um bloco normativo de legislação do trabalho que fosse relativamente organizado. A tarefa histórica de criar regulamentos do trabalho que fossem consideravelmente abrangentes e ordenados acabou por ser cumprida apenas no século XX. Foi a partir da atuação de movimentos Fascistas, Democráticos, Trabalhistas, Socialistas e Comunistas combinando ações legislativas, eleitorais, grevistas e armadas que alcançou-se este objetivo.

São frutos desta atuação a Edição do *Código do Trabalho Francês* (1910), O *Código do Trabalho* da União Soviética (1918), A *Carta do Trabalho* Italiano (1927), A *Consolidação da Leis do Trabalho* no Brasil (1943). Outros países em vez de criar códigos especiais trabalhistas, preferiram constitucionalizar o direito do trabalho, são exemplos a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição Alemã de Weimar (1919), dentre outros. Em âmbito internacional criou-se a Organização Internacional do Trabalho, desta forma consolidando um direito internacional do trabalho.

Fazendo um breve resgate histórico sobre as relações de trabalho no Brasil, durante os períodos de colônia e império os trabalhadores foram em geral escravizados. Índios e negros laboravam de maneira forçada para europeus colonizadores. Obviamente, tal modalidade de trabalho não resguardava qualquer direito a quem a realizava. Entretanto, em que pese a modalidade de trabalho dominante fosse a escrava, também havia em menor medida, principalmente no Brasil Império, trabalhadores livres no Brasil. A Constituição de 1824

extinguiu as corporações de ofício e garantiu liberdade de trabalho.

A imigração de camponeses pobres para o Brasil se inicia em meados do século de XIX. Colonos europeus eram trazidos por latifundiários para trabalhar em lavouras, principalmente de café. Estes trabalhadores eram livres e, portanto, não poderiam receber o mesmo regime de trabalhos dos escravos, necessitando, desta forma, de um status jurídico próprio. (MACHADO, 2003).

Para começar a preencher esta lacuna, em 13 de setembro de 1830, o império editou a Lei que *“Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio”*. Este texto que regula os contratos de prestação de serviços é provavelmente o primeiro normativo do trabalho no Brasil.

A extinção do uso da mão-de-obra escrava no Brasil se deu por um processo lento e gradual, com vistas à transição para a formação de um mercado de trabalho livre. Por isso a segunda metade do século XIX é um período marcado pela preocupação de constituição e regulamentação legal do uso do trabalho livre no Brasil. A regulação dessas novas modalidades de uso da mão-de-obra contou com a mediação do Estado (Império), disciplinando os contornos do trabalho livre. Conquanto haja uma inexplicável lacuna na bibliografia do direito do trabalho, as leis de locação e serviços de 1830, 1837 e 1879, representam o principal marco na experiência de intervenção estatal na contratação de trabalho livre no Brasil. (MACHADO, 2003, pág 5).

Sobre a primeira regulamentação mencionada acima, que é o embrião do futuro contrato de trabalho, vale salientar que ela teve a manifesta intenção de conter os abusos dos contratantes que traziam os camponeses europeus e prometiam benefícios que lhes eram negados quando chegavam ao Brasil. Dito isto, a abjeta reforma trabalhista de 2017, rompe a tradição de quase 200 anos em regulamentações do trabalho que ampliam a proteção sobre os trabalhadores e não diminuem.

A partir de 1850, o trabalho escravo começa a perder força, e então se inicia um processo de transição lento e gradual da escravidão para o trabalho livre que culmina na Lei Áurea (1888) e na Proclamação da República (1891). Quando o trabalho livre passa ser relação de trabalho dominante, e portanto a mercadoria força de trabalho transforma-se na força motriz do processo produtivo, apresentam-se então as condições materiais para o início do Direito do Trabalho no Brasil.

Em 1891, foi expedido o decreto nº 1.313 que *“Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal.”*. Este regulamento proibia o trabalho de menores de 12 anos. Em um movimento semelhante ao que aconteceu em outros países, o início do século XX no Brasil apresenta o fortalecimento da classe operária e a aceleração do processo de edição de leis que protegem o trabalhador.

O Código Civil de 1916, no Título V, Capítulo IV que trata do contrato em espécie de Lotação, apresenta uma seção inteira, a Seção II, versando sobre as regras de Locação de Serviços e a Seção III, que regulamentava a prestação de serviços na modalidade “empreitada”. Em 1919, foi editado o decreto n.º. 3724, que protegia os operários regulando as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Já em 1923, por meio do Decreto n.º 4.682, cria-se em cada empresa ferroviária no país uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Esta lei é considerada a precursora da Previdência Social no Brasil (FERREIRA FILHO, 2019).

Por sua vez o então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado pelo Decreto n.º 19.433, de 26 de Novembro de 1930, tendo sido delegada a esta secretaria de estado inúmeras prerrogativas para a defesa dos trabalhadores. Aqui cumpre mencionar que após 88 anos, durante a presidência de Jair Messias Bolsonaro, uma reforma ministerial em 2019, extinguiu o supramencionado Ministério por dois anos só tendo sido recriado como Ministério do Trabalho e Previdência em 2021.

Em 1936, por meio da Lei n.º 185, institui-se as comissões de trabalho e o salário mínimo. Em 1939, o Decreto-lei n.º 1237 estruturou a organização da Justiça do Trabalho. E em 1.º de maio de 1943, 3 meses após a vitória do Exército Vermelho sobre os nazistas em Stalingrado, foi aprovada a *Magnum Opus* do direito do trabalho no Brasil: a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (Decreto-lei n.º 1.237).

A CLT passou por poucas modificações até o Golpe Militar de 1964. Entretanto, com o início do Regime Ditatorial no País, a Legislação do Trabalho sofreu uma série de alterações. Tais modificações visavam em primeiro lugar aumentar a repressão política contra o movimento dos trabalhadores e seus sindicatos e em menor medida diminuir os direitos econômicos da classe.

A intenção dos militares de rever a legislação trabalhista e de conter o movimento operário sindical é facilmente verificável pela adoção, logo dois meses da efetivação do golpe, da Lei n. 4.330, de 1.º de junho de 1964, que veio para limitar o direito de greve ao ponto de torná-la quase impossível de ser realizada, além de proibir expressamente a greve do funcionário público. Do ponto de vista das alterações promovidas fora do âmbito da CLT, na época da ditadura militar, destaca-se a Lei n. 4.749, de 13 de agosto de 1965, que atendeu o reclamo de redução de direitos trabalhistas, fixando um parcelamento para o pagamento do 13.º. salário, que fora criado em 1962, durante o governo de João Goulart. O Decreto n. 57.155, de 03 de novembro do mesmo ano, estabeleceu a fórmula válida até hoje: 1.ª. metade entre fevereiro e novembro e a 2.ª. metade até o dia 20 de dezembro. (MAIOR, 2014).

Perseguindo os dois objetivos mencionados acima, durante os 21 anos da Ditadura (1964-1985), os militares realizaram um amplo processo de modificações no direito do trabalho brasileiro por meio de alterações na CLT e outras ações usando leis especiais. São exemplos destas intromissões do regime militar a criação da possibilidade de afastar e/ou demitir um empregado do trabalho por “motivo relevante para a segurança nacional” e tomar a direção do sindicato em caso de “perturbação do funcionamento da entidade sindical”.

No ano de 1966, modificações mais contundentes são impostas à CLT – e à legislação trabalhista em geral – começam a ser efetivadas pelo governo militar. Destacam-se as alterações introduzidas, pelo Decreto-Lei n. 3 de 27/01/66, nos artigos 472, §§ 3º. a 5º.; 482, parágrafo único, e 582 (da CLT) (...) Para se ter uma ideia, considerando apenas os preceitos pertinentes aos direitos materiais (625 artigos), seguindo a linha da presente investigação, os militares, até final de 1968, alteraram, revogaram ou revitalizaram os textos de 235 artigos da CLT, sem falar nas incursões por meio de legislação específica. (MAIOR, 2014). Grifo do autor.

Embora a repressão fosse brutal, isso não impediu que ao final dos anos 70 e começo dos anos 80, o regime militar fosse vencido por poderosas movimentações de massa e por uma profunda crise econômica. E isso abriu espaço para um novo momento para o Direito do Trabalho, a partir da Constituição Federal de 1988, iniciou-se um novo ciclo de conquistas para os operários.

A Carta Magna da República retomou o norte progressista, interrompido pelo Regime Militar, na legislação do trabalho. O texto trouxe inovações vantajosas para a classe trabalhadora, tais como: a diminuição da jornada de trabalho geral de 48 para 44 horas, o direito ao fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) em todos os contratos de trabalho, o aumento de 1/3 sobre férias, a licença gestante de 120 dias, a hora extra, a idade mínima para admissão, aspectos sindicais e as Comissões Internas de Acidentes. (FERREIRA FILHO, 2019).

Ainda no esteio desta retomada protetiva, em 1989 criou-se a lei n.º 7.783 (Lei de Greve), a lei n.º 7.788 de 1989 (Lei da Política Salarial) e a Lei n.º 7.789 de 1989 (Lei do Salário Mínimo). Editou-se também a Lei n. 8.036 de 1990 que regulamentou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Já no século XXI, em 2008, editou-se a Lei n.º 11.788 (Lei do Estagiário Estudante) e em 2011, a Lei n.º 12.506 (Lei do Aviso Prévio) estabeleceu então o prazo de 30 dias para o aviso prévio com o acréscimo de 03 dias por ano trabalhado, com limite de 90 dias. (FERREIRA FILHO, 2019).

Por fim, em 2015, a Lei Complementar n.º 150, que *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico*, importante conquista dos trabalhadores contendo várias garantias, foi a

última lei pró operário editada no bojo da Constituinte de 1988. Em 2016, após um primeiro mandato ruim, um segundo desastroso e com amplos setores do Governo envolvido em desvios de verbas públicas, a Presidente Dilma Roussef sofre um *impeachment*.

Sob o Governo de Michel Temer, o Brasil acelera uma espiral destrutiva, iniciada ainda por Dilma Roussef a partir de 2014, de desmonte, privatização, sucateamento e precarização. São produtos deste processo nefasto, dentre outros, a ampliação do desemprego e da fome, a ascensão do Bolsonarismo, a Reforma da Previdência de 2019 e a Reforma Trabalhista de 2017, que inicia uma nova fase de retirada de direitos na legislação do trabalho.

### ***2.2.2 Princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho***

A Constituição Federal de 1988 não apresenta princípios especificamente trabalhistas. Entretanto, vários princípios constitucionais são aplicados ao direito do trabalho. Este rol de preceitos é nomeado por alguns autores como *Princípios Constitucionais do Trabalho*. Dentre estes, se destaca um cânone fundamental, do qual decorrem vários outros, que é a proteção da dignidade da pessoa humana em todas as suas dimensões, inclusive nas relações de trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado, os Princípios Constitucionais do Trabalho atuam (...) no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social (2019, pág 227). O mesmo autor apresenta ainda um rol com alguns destes princípios:

Arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: a) princípio da dignidade da pessoa humana; b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) princípio da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da vedação do retrocesso social. (2019, pág 227).

A interconexão entre os princípios constitucionais do trabalho e os princípios infraconstitucionais do trabalho, em especial o cânone da proteção, formam um grande arcabouço interpretativo, integrativo e normativo do Direito de concepção pró operária. Por isso, alguns autores indicam que a Reforma Trabalhista de 2017 é amplamente inconstitucional, pois está em desacordo com vários princípios constitucionais do trabalho.

### **2.2.3 Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho**

Neste ponto exporemos de maneira sintética o conceito de Direito do trabalho, bem como abordaremos a sua subdivisão em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, com as suas respectivas conceituações. E por fim, apresentaremos algumas das principais garantias individuais e coletivas do direito do trabalhado brasileiro.

O doutrinador Luciano Martinez afirma que Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes. (2019, pág. 74).

Sobre o Direito Individual do Trabalho, Maurício Godinho Delgado o conceitua nos seguintes termos: é um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações. (Delgado, 2019, pág. 49).

Desta forma, uma vez apresentada as conceituações, tem-se que a função essencial das garantias individuais e coletivas, assim como do próprio Direito do Trabalho, é regular a autonomia da vontade de modo a estabelecer padrões mínimos e a promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora. (MARTINEZ, 2019).

A Legislação do trabalho apresenta um extenso rol de garantias individuais e coletivas que abrangem toda uma ampla gama de temas. Dentre as garantias individuais destacam-se as seguintes:

**Direito ao trabalho e garantia do emprego:** implícito nos arts. 1º, IV, 170 e 193 da CRFB, e como direito individual, no art. 5º, XIII; garantia do emprego prevista no art. 7º, I CRFB, dependente de lei complementar (aplicável o art. 10, I, do ADCT, até que viesse a ser promulgada a lei complementar). Aplicando-se o dispositivo transitório, temos uma espécie de estabilidade provisória para gestantes, e aos eleitos para cargos de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) (ADCT, art. 10, inciso II); Ainda como garantia do trabalhador encontra-se no art. 7º, III, o FGTS. E o seguro desemprego (art. 7º, II), que será financiado de acordo com o art. 239 CRFB; **Direitos relativos aos salários:** o salário mínimo apresentando-se com dimensão familiar (IV e VII), piso salarial (V), décimo terceiro (VIII), adicional

do trabalho noturno (IX), salário-família para trabalhador de baixa renda (XII), assistência escolar gratuita até seis anos de idade em creches e pré-escolas (XXV e art. 212, § 5º), adicional de hora extra (XVI); Ainda, quanto à proteção do salário determina o art. 7º: a irredutibilidade (relativa) do salário (VI) e a caracterização de crime de apropriação indébita pelo empregador em caso de retenção dolosa (X), além da isonomia salarial (isonomia material) (XXX a XXXIV). **Direitos relativos ao repouso e à inatividade do trabalhador:** assegura aos trabalhadores o repouso semanal remunerado (XV), o gozo de férias anuais, com remuneração prévia ao seu início com o intuito de garantir o seu descanso efetivo (XVII), licença à gestante, dando-lhe uma certa estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (XVIII e ADCT, art. 10, II, b), licença-paternidade (XIX e ADCT, art. 10, § 1º) que deverá ser concedida a partir do dia do parto, e a inatividade remunerada, ou seja, o direito a aposentadoria (XXIV e art. 202, todos da CRFB). **Diminuição de riscos próprios do trabalho** tais como a (XXII), o seguro e indenização em razão de acidentes de trabalho (XXVIII), além do adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas (XXIII) (VALLE, 2017, p. 04).

Por sua vez, no que diz respeito as Garantias Coletivas do Direito do Trabalho ressalta-se as vinculadas à organização sindical,(como associação profissional, sindicato, federação, confederação, central sindical, contribuição sindical, contribuição confederativa, taxa assistencial etc.). Assim como, às relacionadas às fórmulas de solução dos conflitos coletivos (negociação coletiva, conciliação, mediação, arbitragem, jurisdição coletiva, dissídio coletivo, sentença normativa etc.) e à paralisação coletiva do trabalho (greve e locaute). (Martinez, 2019). Dito isto, passaremos a noções Gerais sobre a negociação coletiva de condição de trabalho.

#### ***2.2.4 Noções Gerais Sobre Negociação Coletiva de Trabalho***

A Negociação Coletiva é historicamente um instrumento utilizado pela classe trabalhadora para conseguir vender de forma organizada a sua força de trabalho aos empregadores. Esta venda coletiva busca garantir vantagens nas condições de trabalho que de outro modo não seriam alcançadas se cada trabalhador negociasse individualmente as suas condições de emprego.

Os primeiros contratos coletivos apareceram, de fato, na Inglaterra, até mesmo por conta de ter sido ela a sede da maior parte das manifestações operárias por melhores condições de trabalho. (...) A contratação coletiva é expressão da tendência de grupos profissionais organizados para regular de forma autônoma as modalidades de venda da força de trabalho. Seu nascimento é coetâneo ao da própria organização sindical e do instituto de pressão correlato a essa organização: a greve. (MARTINEZ, 2019, pág 1695).



Por sua importância histórica para a classe trabalhadora, a negociação coletiva foi introduzida no Direito do Trabalho brasileiro com a função de, com o intermédio dos seus sindicatos, por um lado possibilitar uma maior força negocial a classe operária, e por outro possibilitar que os conflitos entre patrões e empregados fossem resolvidos por acordo.

A Constituição reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de várias de suas normas: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88; art. 8º da CF que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º, inserido pela EC n. 45/2004 — dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista; art. 9º, CF/88, que assegurou o amplo direito de greve aos trabalhadores. (DELGADO, 2019, pág. 1647).

O sistema jurídico brasileiro prevê dois tipos de instrumentos normativos para a negociação coletiva que são a **convenção coletiva de trabalho** e o **acordo coletivo de trabalho**. Ambos os institutos estão contidos no artigo 611 da CLT, Caput e § 1º. **Sobre a convenção coletiva** de trabalho diz o texto:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943).

Por sua vez o **acordo coletivo de trabalho** está previsto no § 1º do artigo 611 da CLT traz a seguinte redação:

(...)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943).

A distinção básica entre as duas figuras se refere à legitimidade das partes:

No acordo coletivo de trabalho o empregador se faz representar sozinho ou, no máximo, acompanhado por outros empregadores. Na convenção coletiva de trabalho, por sua vez, há negociação entre sindicatos, estando de um lado o sindicato representativo dos trabalhadores (categoria profissional) e, de outro, o sindicato representativo dos empregadores (categoria econômica). (RESENDE, 2020, pág. 1818).

O artigo 620 da CLT com a redação dada pelo Decreto-lei nº 229/1967, continha a previsão de que *“as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”*. Tal redação respeitava o princípio da aplicação

da norma mais benéfica ao operário, independentemente do instrumento normativo.

Deste trecho de lei depreende-se que embora fosse de se esperar que a negociação do acordo coletivo de trabalho fosse mais benéfica (pelo critério da especialidade do acordo) e por ser feito contra um empregador especificamente (e não contra o sindicato patronal), o que tornaria a posição do sindicato mais forte, atipicamente, a convenção coletiva de trabalho poderia ser mais vantajosa. Percebendo este fato, o Regime Militar teve a sensibilidade de manter a aplicação da norma mais progressista.

Entretanto a Reforma Trabalhista de 2017, cumprindo a sua missão histórica, estabeleceu uma nova redação ao artigo 620 da CLT: *As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho*. O novo texto de maneira expressa afasta o princípio da norma mais benéfica e estabelece que pode-se aplicar norma menos favorável ao operário ainda que não haja contrapartida do empregador.

No que diz respeito ao papel dos sindicatos, em qualquer caso, é obrigatória a participação, nas negociações coletivas, do sindicato representativo da categoria profissional, nos termos do art. 8º, VI, da CF/1988. Entretanto, tal obrigatoriedade não existe para o sindicato patronal (RESENDE, 2020). Como se pode depreender do texto acima, o sindicato de trabalhadores é a parte principal, e necessária, da negociação coletiva no Brasil.

Ferreira Filho citando Stuchi (2019), indica que uma das funções básicas das entidades sindicais, é portanto, a criação de normas coletivas, que, ao lado da legislação criada pelo Estado, regem as relações de trabalho de milhares e milhares de trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro (2019, pág. 17). E a Reforma Trabalhista, efetivamente ampliou o poder negocial dos sindicatos, entretanto isto não terá um papel benéfico para os trabalhadores.

Pois, para que os sindicatos de trabalhadores possam garantir condições favoráveis aos seus representados é necessário que eles tenham força. E ao contrário, com a crise do sindicalismo brasileiro e as mudanças no mercado de trabalho, as entidades representativas de classe estão cada mais fragmentadas, com menos representados e recursos financeiros. A própria reforma trabalhista aproveitou o momento de fragilidade dos sindicatos para atacar o seu braço financeiro com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Por isso, o provável produto da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva de trabalho será condições de trabalho cada vez menos benéficas aos empregados, pois os

sindicatos operários estarão ainda mais fracos (por falta de representatividade frente as suas categorias e diminuição dos recursos financeiros) e o negociado por eles tenderá a ser sempre menos vantajoso que o legislado.

Chegamos ao fim do capítulo, aqui demonstrou-se como a Reforma Trabalhista contraria e, por isso mesmo, fragiliza o sistema de proteção ao trabalhador produzido ao longo de toda a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil. Feito este percurso, passa-se à discussão sobre o próximo capítulo.

### **3 O TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE**

Este capítulo tem por objetivo analisar alguns elementos do trabalho em ambiente insalubre e da Reforma Trabalhista. Iniciaremos pela apresentação do conceito de insalubridade e a sua caracterização. Em seguida, apresentaremos alguns aspectos históricos dele no Brasil. Posteriormente, passaremos a discussão sobre a eventual neutralização dos riscos a saúde do trabalhador pela utilização de equipamentos de proteção. Discutiremos, a sobrejornada nestas condições de trabalho, bem como algumas de suas possíveis consequências. Abordaremos, a importância da inspeção técnica no local de trabalho e a necessidade de autorização prévia concedida pelo Ministério do Trabalho e Previdência para eventual ampliação de jornada e, por fim, apresentaremos uma crítica a própria Reforma Trabalhista em si, com enfoque especial nos artigos 611-A e 611-B, principalmente no que diz respeito aos incisos que impactam a ampliação de jornada em ambiente insalubre sem a licença prévia do Ministério do Trabalho e Previdência.

#### **3.1 O Conceito de Insalubridade**

Para melhor compreender a ideia de insalubridade importa apresentar algumas contribuições trazidas na doutrina e na legislação. Saliba e Corrêa (2017, p.11), em seu livro “Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos” indica que o termo “insalubre” tem origem no latim e significa “tudo aquilo que origina doença”. Desta forma, um ambiente insalubre é aquele que prejudica a saúde de quem está neste meio.

Portanto, “no âmbito trabalhista entende-se que atividade insalubre é aquela exercida em local propício a prejudicar a saúde do trabalhador, locais que tenham incidência de agentes sejam físicos, químicos, biológicos ou de ordem psicológica, que prejudiquem a saúde do trabalhador.” (SILVA, 2019, p.11 apud SAAD et al., 2006).

Por sua vez, na Legislação o conceito de insalubridade está previsto no artigo 189 da CLT, na seção XIII das atividades insalubres ou perigosas:

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).

Dito isto, embora a CLT apresente o conceito, não indica, contudo, quais seriam estas atividades ou operações, estes agentes nocivos a saúde e nem seus limites de tolerância. Em razão disso, coube ao Ministério do Trabalho editar norma regulamentadora

neste sentido.

### 3.2 A Caracterização da Insalubridade

Uma gama vastíssima de atividades laborais podem causar prejuízos a saúde do operário. Contudo, a caracterização de trabalho insalubre na forma lei tem requisitos próprios estabelecidos pelo então Ministério do Trabalho por meio da Norma Regulamentadora n.º 15, de 1978. Mas, antes de adentrar no que diz a Legislação apresentaremos algumas considerações da doutrina.

Quanto a referida tipificação (Silva, 2019, p.23 apud Martins, 2015) “afirma que a caracterização da insalubridade depende de dois requisitos, sendo, o primeiro, a exposição a agentes nocivos à saúde do trabalhador e, segundo, que essa exposição seja acima dos limites de tolerância fixados na legislação.”

Complementando isso, enquanto para Sérgio Martins, de maneira geral, seriam dois os requisitos, para Ana Elisa de Vargas Borges e Almiro Eduardo de Almeida (2018, p. 699), fazendo uma abordagem com maior riqueza de detalhes, os requisitos seriam quatro a saber:

[...] realização de perícia por profissional; previsão do agente insalubre na Norma Regulamentadora n.º 15, da Portaria n.º 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; extrapolação dos limites de tolerância elencados pela mesma Norma; e ausência de medidas que elidam a insalubridade como, por exemplo, a adoção de Equipamentos de Segurança Individual – EPIs.

Dito isto, passando ao que diz respeito a Legislação, conforme disposto no art. 190 da CLT, cabe ao Ministério do Trabalho aprovar o quadro das atividades e operações insalubres e adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Neste sentido, expõem Saliba e Corrêa (2017, p.12) “que o MTE, na Portaria n.º 3214/1978, regulamentou toda a matéria de Segurança e Medicina do Trabalho por meio de 36 Normas Regulamentadoras (N.R). A N.R n.º 15, em seus 14 anexos, regulamenta os critérios de caracterização de atividades e operações insalubres.”

Ainda segundo o autor, o subitem 15.1 da referida norma determina que são consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

- I** - Acima dos limites de tolerância previstos para ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos e poeiras minerais.
- II** - Nas atividades sob ar comprimido e trabalhos submersos, e exposição a agentes

biológicos.

**III -** Sob radiações não-ionizantes, Vibração, Frio e Umidade.

**IV –** Abaixo dos níveis mínimos de iluminamento (Revogado).

Conforme consta na própria N.R. n.º 15, no ponto 15.1.5, “entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.” (BRASIL, 1943).

Desta forma, extrai-se da norma que o MTE estabeleceu critérios para a caracterização da insalubridade por meio de avaliação qualitativa e quantitativa. Para isto, de forma a estabelecer uma margem de segurança ao trabalhador, considerou as qualidades dos fatores adoecedores bem como as suas quantidades e tempo de exposição máximos.

Examinando mais a fundo o meio de avaliação tem que “os conceitos da análise qualitativa e quantitativa do ponto de vista técnico: a análise qualitativa verificará a presença do agente, os meios de contato, as vias de penetração e seu potencial de causar dano ao trabalhador. Nesta avaliação o tempo de exposição e os meios de proteção coletiva e individual existentes são detalhados. [...] A análise quantitativa ocorre com os riscos para os quais possuímos meios para quantificá-los por meio de equipamentos e técnicas especializadas. Os equipamentos e técnicas empregados devem ser devidamente descritos conforme prevê a legislação. Os dados obtidos serão tabulados e comparados com os limites de tolerância estabelecidos pelos anexos existentes nas NR-15 e 16 da Portaria n. 3214/1978.” (VASCONCELLOS, 2015, p. 21 apud JÚNIOR, 2010, p. 185).

Ainda quanto ao enquadramento da condição insalubre, conforme jurisprudência majoritária, a Norma Regulamentadora 15 do MTE (atualizada constantemente) possui um rol taxativo, sendo imprescindível o laudo pericial para comprovação da situação insalubre no caso concreto. (LEITE, 2019, p.737).

Assim, nota-se que para a caracterização da insalubridade, deve-se analisar se a atividade pertence ao enquadramento da atividade à Norma Regulamentadora n.º. 15 e analisar a exposição do trabalhador ao agente insalubre na proporção acima do tolerado, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Previdência. Bem como, tal caracterização far-se-á através de perícia a cargo do Médico ou Engenheiro do Trabalho, registrados no referido Ministério (MARTINS, 2015).

Por este motivo, evidencia-se também que o conceito de insalubridade é de certa forma restringido pela legislação pátria no enquadramento do adicional de insalubridade, pois nem tudo que é prejudicial à saúde, que dá causa a doença está

regulamentado como passível de percepção do adicional. A exemplo das questões ergonômicas inadequadas que como se sabe podem decorrer doenças graves como as Lesões de Esforços Repetitivos (LER). (VASCONCELLOS, 2015, p.18).

Outro problema que se identifica é que embora a regulamentação do trabalho insalubre tenha passado por algumas atualizações, no geral, os critérios de avaliação dos limites de tolerância tem como base os estabelecidos pela ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) em 1977 adaptados para jornada de trabalho brasileira. Nas décadas posteriores, o avanço do conhecimento científico demonstrou que há defasagem nos parâmetros estabelecidos na referida conferência e que, portanto, existe a necessidade de revisão destes limites na legislação pátria.

### **3.3 A evolução legislativa do instituto e o adicional de insalubridade**

Como já mencionado anteriormente, o trabalho em ambiente insalubre pode ser adoecedor. Em razão disso, durante a Revolução Industrial estabeleceu-se um pagamento adicional para remunerar as pessoas que trabalhassem nestas condições. (DARONCHO, 2012). Na legislação do trabalho no Brasil, este pagamento encontra similaridade no chamado “adicional de insalubridade”.

Na Inglaterra e nos Estados Unidos da América, o objetivo do pagamento deste valor adicional seria proporcionar aos operários melhores condições de alimentação. Ainda segundo o supramencionado autor, a mentalidade da época achava que ingerir boas refeições poderiam evitar este adoecimento. Vale salientar, que embora esta tese esteja equivocada, era perfeitamente razoável, visto que a péssima e pouca alimentação dos operários fomentava inúmeros problemas de saúde.

Posteriormente, estes adicionais foram revogados em ambos os países, pois acabavam por causar o efeito contrário. Em vez, de proteger a saúde dos trabalhadores catalisavam seu adoecimento. Com o tempo, constatou-se que a melhoria na alimentação não evitava as doenças ocupacionais e os trabalhadores procuravam as atividades insalubres buscando os ganhos salariais. (DARONCHO, 2012).

Contudo, em que pese a polêmica em torno da existência ou não de uma compensação legal em razão do trabalho insalubre, restava clara a nova postura do Estado de preocupação com a melhoria das condições de trabalho. A partir da Revolução Industrial, uma conjunção de fatores econômicos (o desenvolvimento das forças produtivas somada a

criação de uma sociedade de consumo) e políticos (avanço dos movimentos social-democratas e revolucionários), exigiram uma intervenção estatal na economia sob pena de derrota do sistema capitalista.

Também sobre esta mudança na atuação do Estado, para Sérgio Pinto Martins (2015) inicia-se uma nova fase, a qual gera a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, para melhorar as condições de trabalho e o bem-estar social. Assim, passa a existir leis que regulamentam as condições do trabalho, garantindo ao trabalhador a superioridade jurídica em razão de sua inferioridade econômica.

Ainda segundo o autor mencionado no parágrafo anterior, no bojo desta intervenção, a regulamentação do trabalho passou a vigorar nos textos legais de vários países e organizações, dentre eles: na Constituição Mexicana de 1917, na Constituição de Weimar de 1919, no tratado de Versalhes de 1919 que cria a OIT e na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948.

Focando no Brasil, com certo atraso em relação ao fenômeno visto na Europa, o nascimento do movimento operário é datado do início do Século XX. De 1900 a 1920, iniciam-se os primeiros movimentos grevistas, fazendo com que a partir da Era Vargas houvesse regulamentação das relações de trabalho. Portanto, “a partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país” (LEITE, 2019, p.41).

E foi na década de 30, precisamente em 1936, quando uma contrapartida pecuniária, que aumentava em até 50% a remuneração pelo trabalho em condições adoecedoras, foi positivada no Brasil. O chamado adicional de insalubridade passou a vigorar na legislação pátria por meio da sua previsão no art. 2º da Lei nº 185, que instituiu as Comissões de Salário:

Art. 2º Salário mínimo é a remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal de serviço. Para os menores aprendizes ou que desempenhem serviços especializados é permitido reduzir até de metade o salário mínimo e para os trabalhadores ocupados em serviços insalubres e permitido argumentar-o na mesma proporção. (BRASIL, 1936).

Esta é uma fase de constantes inovações na legislação trabalhista. Desta forma, quatro anos depois da lei n.º 185, “o Decreto-Lei n.º 2.162, de 1940, de Getúlio Vargas, o qual instituiu o salário mínimo, também previu o adicional de insalubridade na proporção de 40%, 20% ou 10% a depender dos graus de constatação.” (SILVA, 2019, p. 19). No art. 6º, há a inclusão de níveis para a remuneração conforme os níveis de exposição, inovando em relação



a supramencionada lei de 1936, por inserir critério de gradação:

Art. 6º Para os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, o acréscimo de remuneração, respeitada a proporcionalidade com o salário mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40 %, 20 % ou 10 %, respectivamente. (BRASIL, 1940).

Seguindo este processo de evolução legislativa, em 1º de maio de 1943, tem-se a Consolidação da Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, que sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados por uma comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süsskind e Dorval Lacerda) em sua maioria vinculados ao Ministério Público do Trabalho. (LEITE, 2019).

Em relação ao trabalho em ambiente insalubre, a Consolidação das Leis do Trabalho, dedica em seu Capítulo V “*Da segurança e da Medicina do Trabalho*”, uma seção, a de número XIII, que trata “*Das Atividades a Insalubres ou Perigosas*”. Esta Seção apresenta os principais dispositivos da legislação brasileira relacionados à insalubridade e seu adicional correspondente. É composta por nove artigos e está circunscrita do art. 189 ao art. 197 da CLT.

Em 1968, 25 anos após a edição da CLT, o Decreto-Lei nº 389 determinou que a caracterização para remuneração de insalubridade fosse feita por médicos e engenheiros, devidamente habilitados em questões de Higiene e Segurança do Trabalho. E no ano de 1978, surge a Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres, já analisada no ponto 3.2 deste trabalho, que define o que deve ser considerada atividade insalubre. (BORGES; ALMEIDA, 2018).

Atualmente, o primeiro artigo da referida Seção, (art.189), apresenta o conceito de atividade insalubre, já o (art. 190) atribui ao Ministério do Trabalho a responsabilidade pela aprovação do quadro de atividades consideradas insalubres e de normatizar os critérios para a caracterização da insalubridade. Por sua vez, o (art. 191), estabelece as situações em que deve ser considerada eliminada ou neutralizada a insalubridade, com medidas ambientais e de utilização de equipamentos individuais de proteção. Por fim, o (art. 192), “assegura a percepção de adicional de insalubridade respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.” (DARONCHO, 2012).

A importância da questão do trabalho em ambiente insalubre é tamanha na legislação brasileira que este tema foi positivado, inclusive na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna faz menções ao adicional de insalubridade e sobre a redução dos riscos:

A Constituição da República Federativa do Brasil reconheceu os direitos trabalhistas e fomentou ainda mais sua importância abordando-os em diversos dispositivos constitucionais, a exemplo do artigo 7º, inciso XXIII, o qual garante ao trabalhador o “adicional de remuneração para as atividades [...], insalubres [...], na forma da lei” (BRASIL, 1988), dentre outros como redução de riscos do trabalho por meio de normas de saúde e segurança e outras. (SILVA, 2019, pág. 20).

A última alteração realizada sobre o tema deste capítulo, foi trazida pela Lei nº. 13.467/2017. A Reforma Trabalhista possibilitou que por meio de negociação entre empregados e empregadores pudesse ser estabelecido o grau de insalubridade da atividade se mínimo, médio ou máximo. Antes da Reforma estas gradações eram feitas pelo próprio poder público, o que gerava maior garantia para a parte obreira.

### **3.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade**

Como visto anteriormente, o empregado que é exposto a agentes químicos, físicos e/ou biológicos na sua jornada de trabalho faz jus a percepção do adicional de insalubridade. Contudo, o entendimento cristalizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), na sua Súmula nº 80, exara que este adicional não será devido ao empregado quando os agentes causadores de adoecimento puderem ser eliminados ou neutralizados. A Súmula nº 80, *in verbis*:

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. (BRASIL, TST, 2003).

Cumprido destacar aqui, que o objetivo do adicional de insalubridade, seria encarecer o preço da força de trabalho de modo a incentivar o empregador a investir em meios para neutralizar ou eliminar os fatores de adoecimento do meio ambiente do trabalho. Desta forma, se este empregador se utiliza de mecanismos que preservam a saúde do trabalhador, mesmo ele exercendo uma atividade nestas condições, esta indenização para de ser devida. Afinal, como o bem jurídico saúde não está sendo prejudicado, não há necessidade de indenização.

Ainda neste sentido, quanto a eliminação ou neutralização da insalubridade, a própria CLT, no seu art.191, apresenta as hipóteses em que esta ocorrerá:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único – Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (BRASIL, CLT, 1943).

Conforme consta na literalidade do artigo supramencionado, são duas as possibilidades de afastar a insalubridade e, portanto, o seu adicional. A primeira, seria com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância. Em relação a isso ensinam Saliba e Corrêa:

As medidas relativas ao ambiente compreendem aquelas destinadas a eliminar o agente em sua fonte e trajetória, como, por exemplo, a instalação de um sistema de exaustão sobre uma bancada de polimento, onde há grande geração de poeira. Com a adoção dessa medida, a comprovação de sua eficácia será verificada mediante a avaliação quantitativa da concentração de poeira, ou seja, verificando-se se está abaixo dos limites de tolerância. (2017, p.20).

Contudo, quando não é viável ou satisfatório o controle do meio ambiente do trabalho, passa-se à segunda hipótese prevista em lei, que seria a contenção pela utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. Em relação a isso escreve Vasconcellos (2015, p. 25),

O equipamento de proteção deve ser fornecido e utilizado sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção aos riscos de acidente e de danos a saúde, em situações de emergência, em situações onde as medidas coletivas estão sendo implantadas. Trata-se de medida paliativa, pois o correto é a mudança do ambiente de trabalho para que este ofereça condições salubres sem a necessidade do incômodo equipamento de proteção.

Sobre os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), cumpre aqui fazer algumas considerações. Os EPI's cumprem um papel fundamental no combate a insalubridade. A importância é tamanha que o então Ministério do Trabalho redigiu a Nota Regulamentadora n.º 6, de 1978, que trata especificamente deste tema. Sobre o assunto assevera (SILVA, 2019, p. 29).

A Norma Regulamentadora n.º 06 (NR-6) determina ao empregador a obrigação de fornecer os Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs) em perfeito estado de funcionamento e conservação, devendo também fiscalizar seus empregados quanto ao efetivo uso, orientando-os e treinando-os sobre o uso adequado, guarda e

conservação. Além do mais, deve o empregador exigir seu uso na forma do item 6.6.1, alínea “b” da referida NR-6, responsabilizar-se pela higienização e manutenção do equipamento, devendo substituí-lo quando danificados e comunicar qualquer irregularidade ao Ministério do Trabalho e Emprego, entre outras peculiaridades da Norma Regulamentadora nº. 06.

Cumpra mencionar, que de acordo com a súmula nº 289 do TST, para o empregador se desobrigar do pagamento do adicional de insalubridade não é suficiente o mero fornecimento de EPI, cabendo também ao empregador garantir e fiscalizar o seu uso.

Súmula nº 289: O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, TST, 2015).

A própria CLT estabelece que o uso de EPI's não é só um direito, mas também um dever do trabalhador, conforme consta no seu art. 158, estabelecendo inclusive como ato faltoso a não utilização.

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (BRASIL, 1943).

Por fim, deve-se frisar o papel dos órgãos do poder público do trabalho para o efetivo cumprimento das regras de segurança e medicina do trabalho. A competência das Delegacias Regionais do Trabalho estão previstas no art. 156 da CLT sobre elas assevera Luciano Viveiros (2018, p. 121):

As Delegacias Regionais do Trabalho, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, serão competentes para controlar, fiscalizar e exigir alterações ou mudanças físicas e comportamentais aos que estiverem infringindo as regras de segurança e medicina do trabalho, também com a competência de impor multas administrativas aos faltosos.

Atualmente também o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atuado de maneira ativa neste processo fiscalizatório. Em parceria com outras instituições de Estado, o MPT tem sido um catalisador de melhorias das condições de trabalho e da garantia do direito humano a um ambiente de trabalho saudável.

### 3.5 A importância do instituto da limitação de jornada e sua evolução legislativa

É notório que o trabalho é uma atividade que consome energia física e mental. Sabe-se também que para que haja a reposição destas forças, faz-se necessário o descanso (limitação da jornada) e recursos materiais vinculados a existência, alimento, água, moradia, dentre outros (salário). Desta forma, se a Legislação não prevê limitação de jornada e salário-mínimo, as regras de mercado podem fixar abaixo do mínimo estes itens indispensáveis à sobrevivência, o que pode acarretar em adoecimento, aposentadoria precoce e suicídio, dentre outros problemas.

Como visto no parágrafo anterior, a limitação de jornada é algo de importância vital aos trabalhadores e um elemento fundamental ao próprio funcionamento do sistema econômico capitalista. Afinal, se a classe trabalhadora não puder mais vender sua força de trabalho por exaustão física, o sistema trava.

Modernamente, a Limitação de Jornada a partir da luta da classe operária, surge como direito trabalhista a princípio na Europa no Séc. XIX e se espalha para outros países do mundo no Séc. XX. Sobre isso escreve Alice Monteiro de Barros:

Na Inglaterra, a primeira lei limitou a jornada em 10 horas (1847) e na França estabeleceu-se o mesmo limite em 1848, para os que trabalhavam em Paris. Nos EUA, já em 1868 fixava-se em oito horas a jornada para os empregados federais. Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer esse limite para os trabalhadores estatais (em 1908), seguido de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai, em 1915. (2010, p. 661).

No Brasil, uma série de dispositivos esparsos iniciaram um esforço de limitação de jornada: (um decreto de 1891 regulamentava que a jornada dos meninos eram de nove horas e das meninas 8 horas, restrito a capital federal); (em 1932, o decreto 21.186 estipulava que para os comerciários a jornada seria limitada em 8 horas diárias, ou 48 horas semanais). Mas, só com a Constituição Federal de 1934 é que esta limitação passa alcançar os amplos setores da classe trabalhadora em todo território nacional com trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei. (GOUVEIA, 2019).

A Constituição de 1937, não alterou a redação do trecho. Contudo, em 1940, editou-se o Decreto Lei nº 2.308, *que dispõe sobre a jornada de trabalho exercida em qualquer atividade privada, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências*. No Art. 1º do referido decreto lei tem-se a seguinte redação:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, com as exclusões deste decreto-lei, não excederá de oito horas diárias, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.” (BRASIL, 1940).

Em 1943, esta limitação da jornada trazida pelo Decreto Lei nº 2.308 foi incorporada a Consolidação da Leis do Trabalho. O Artigo 58 da CLT determina que a “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (Brasil, 1943).

A Constituição de 1967, fez uma pequena alteração no texto da Jornada de Trabalho, incluindo um intervalo para descanso: art. 158, inciso VI, “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos”. E por fim, a Constituição Federal de 1988, adotada atualmente, modificou a orientação até então seguida pelas constituições anteriores, estabelecendo em seu art. 7º, inciso XIII: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (GOUVEIA, 2019).

Feita esta digressão para apresentar a evolução dos institutos que salvaguardam este importante direito, passa-se a discussão da importância da limitação de jornada especialmente, em ambiente insalubre.

A sociedade capitalista ocidental passa por um retrocesso civilizacional. Esta é a única explicação plausível para que a precarização do trabalho tenha sido retomada com tanta força. Primeiramente, é absurdo que o tema da sobrejornada esteja tão em voga. Dever-se-ia estar discutindo a redução da jornada e não sua sobrejornada. É duplamente absurdo que a sobrejornada, em ambiente insalubre, esteja sendo considerada e triplamente absurdo que esta modalidade de sobrejornada possa ser praticada sem necessidade de qualquer inspeção técnica que a aprove. Sobre isso, também se posiciona Maurício Godinho Delgado:

Modernamente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho. Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. (2019, p. 1025).

Conforme assinalado por Maurício Delgado a limitação do tempo da jornada em ambiente insalubre é fator determinante para a preservação da saúde do trabalhador. Tem esta

mesma compreensão o art. 60 da CLT ao estabelecer que quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. (BRASIL, 1943).

Contudo, embora o artigo mencionado acima preveja a necessidade de exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho. Infelizmente, o nível atual da ciência ainda não consegue mensurar todas as consequências dos fatores de adoecimento, de modo que ainda não é possível estabelecer uma margem de segurança confiável. Sobre isso escreve Cléber Amorim Júnior:

Como decorrência desse enunciado (Art. 189 da CLT que fixa os limites de tolerância), poder-se-ia inferir que todos os agentes nocivos à saúde do trabalhador são suscetíveis de mensuração, o que, no estágio atual da ciência, não tem a menor validade. Basta lembrar que os agentes biológicos, constantes do Anexo 14, da NR-15 do MTb, embora caracterizadores de insalubridade, não se submetem a um limite de tolerância. Ademais, conveniências de ordem econômica podem justificar o retardamento na fixação de vários limites de tolerância relativos a certos agentes químicos ou físicos causadores de insalubridade. Há, ainda, casos de agentes passíveis de mensuração, que, no entanto, ainda não convém amarrá-los a níveis de tolerância por motivos de ordem econômica ou tecnológica. Nestes casos, seria de bom tom que o legislador admitisse, expressamente, o critério qualitativo para a constatação da insalubridade. (2018, p. 2).

Além do problema da mensuração que é uma limitação científica/histórica, a legislação brasileira tem um grave problema de defasagem dos parâmetros. Nossos critérios foram fixados pela *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH) em 1978, para uma jornada de 48 horas semanais e não 44 horas.

O anexo 11, NR-15 do MTb, da Portaria nº 3.214/78, que estabelece critérios para caracterização de insalubridade, fixou limites de tolerância para 126 agentes químicos, valores estes baseados nos estabelecidos pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) em 1978, devidamente corrigidos para a jornada de trabalho brasileira, que, na época, era de 48 horas semanais. Nosso país tem adotado os padrões da ACGIH. Convém salientar, no entanto, que a adoção dos limites de tolerância da ACGIH devem ser corrigidos através da fórmula Brief & Scala, uma vez que a jornada de trabalho no Brasil é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, enquanto os limites da ACGIH são para jornada de 8 horas por dia e 40 semanais. Assim sendo, o limite de tolerância, por exemplo, de 10 mg/m<sup>3</sup>, recomendado pela ACGIH para poeira de cimento, deverá ser corrigido no Brasil,

em virtude de sua jornada semanal de trabalho, para 8,8 mg/m<sup>3</sup>. Como os anexos da NR-15, que relacionam os agentes insalubres, sofreram poucas alterações desde 1978, quando foi publicada a Portaria 3.214, eles estão hoje totalmente defasados com a realidade técnica no atual estado da arte, pois, como é sabido, a cada ano vão sendo atualizados limites de tolerância, com base nos conhecimentos científicos que vão sendo adquiridos ao longo do tempo. É exemplo dessa defasagem o caso do monômero de cloreto de vinila, utilizado na fabricação de PVC. No anexo 11 da NR-15 está estabelecido para esse agente químico um limite de 156 ppm. Todavia, há muitos anos a ACGIH adota como limite de tolerância para essa mesma substância apenas 1 ppm. Repise-se que, mesmo para a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais, os limites de tolerância encontram-se defasados, deduzindo-se daí que os atuais limites suplicam a redução dos seus valores para a nossa atual jornada. (JÚNIOR, 2018, p. 3).

Ante o exposto é patente e urgente a necessidade de atualização dos limites de tolerância, incorporando as descobertas dos últimos 50 anos da ciência em matéria de segurança do trabalho à legislação brasileira. É premente também a diminuição da jornada em ambiente insalubre e não sua ampliação, conforme aprovada pela reforma trabalhista. E se havendo esta sobrejornada, que ela seja amparada por autorização prévia do Ministério do Trabalho e Previdência, a quem competiria fazer um exame local para analisar os riscos.

Contudo, a Lei n. 13.467/2017, segue em sentido contrário no seu art. 611-A estabelecendo que: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (Brasil, 2017). Tal previsão é manifestamente um contrassenso, mas está em vigor no Brasil.

### **3.6 A importância da inspeção do local de trabalho e a necessidade de autorização prévia concedida pelo ministério do trabalho para ampliação de jornada.**

Ao Legislador Celetista restava claro que a função do estado na relação de trabalho era disciplinar a exploração da força de trabalho por parte dos empregadores. Portanto, nesta relação, o poder público seria um agente racionalizador, moderador e apaziguador. Neste jaez, as forças oficiais teriam a função conter os “desequilíbrios” de mercado e para isto, os “excessos” dos empregadores seriam controlados, com a garantia de direitos trabalhistas e com a fiscalização do efetivo cumprimento da legislação do trabalho.

Continuando neste caminho, racionalizador, moderador e apaziguador, a Constituição da República de 1988 estabeleceu uma série de direitos e garantias fundamentais, dentre os quais, os que constam no Título VIII, intitulado “*Da Ordem Social*”. Neste trecho que segue do art. 193 ao art. 204, tem-se a previsão da primazia do trabalho e do direito à saúde (por consequência do direito à vida). Saúde e vida são dois bens jurídicos indisponíveis e



expressamente resguardados pela constituição. Outro direito também tutelado é o da valorização do trabalho.

Além disso, a mesma carta política também estabelece como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º,inc. XXII, CF/88). Como se pode ver existe um grande arcabouço jurídico de proteção ao trabalho e para garantir o efetivo cumprimento destes objetivos constitucionais existem poderes fiscalizatórios.

Neste sentido, o artigo 626 da CLT estabelece, como regra, que incumbe ao Ministério do Trabalho a fiscalização pelo fiel cumprimento de suas normas e declara competir às Delegacias Regionais do Trabalho (atuais Superintendências Regionais do Trabalho) a promoção e a fiscalização das normas de segurança e medicina do trabalho.

Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Parágrafo único - Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. (BRASIL, CLT, 1943).

Além disso, com o objetivo de garantir o efetivo acesso dos brasileiros a todos os direitos previstos, a Constituição Federal, no seu art. 21, XXIV, atribuiu à União, competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. Tal competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho – AFT, que são autoridades integrantes de carreira típica de Estado, vinculados diretamente à Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Previdência. (BRASIL, MTP, 2020).

Dentre os objetivos destas fiscalizações, estão presentes as ideias predominantes de prevenção do perigo. A prevenção é para impedir que os perigos se transformem em danos. Logo, a fiscalização do trabalho se reveste de particular importância no direito do trabalho, porque não é suficiente a edição de leis especiais para a proteção do trabalhador, importa, também, fiscalizar o cumprimento dessas leis e torná-las efetivas. (JÚNIOR, 2018).

Estas inspeções têm ainda o propósito de assegurar, em todo o território nacional, entre outros: o cumprimento de disposições legais regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando-se à redução dos índices de informalidade; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; ao cumprimento

de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; ao respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário; embargo de obra e interdição de setor de serviço e estabelecimento, quando verificado risco grave e iminente à saúde e segurança do trabalhador; o combate às formas contemporâneas de trabalho escravo; combate ao trabalho infantil; promoção da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (BRASIL, MTP, 2020).

Depois do mencionado no parágrafo acima, faz-se desnecessário apontar a indispensabilidade do auditor fiscal do trabalho no cotidiano de toda a relação de trabalho, especialmente quando se trata de segurança e medicina do trabalho. Esta inspeção do trabalho é uma expressão do poder de polícia administrativa que visa proteger o interesse público de saúde e segurança do trabalho.

É a inspeção do trabalho uma das manifestações do poder de polícia administrativa, que age limitando ou regulando a atividade dos particulares e eventualmente, se necessário, age por meio da coação, a fim de proteger o todo social e suas partes contra danos que podem originar-se da atividade humana. Trata-se de interesse público que confere ao Estado o direito e o dever de exercer funções fiscalizadoras, sobretudo quando se tratar de norma legal protetora da saúde e da integridade física do trabalhador. (JÚNIOR, 2018, p. 10).

Cumpra também ao auditor-fiscal do trabalho, desenvolver junto à empresa meios para eliminar ou neutralizar a condição insalubre em que ela se encontra. Desta forma, a ampliação da jornada poderia acontecer, mas após alterações no meio ambiente do trabalho ordenadas por profissional com experiência e qualificação técnica para a tomada desta decisão.

Em 2015, o então Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), inclusive publicou a portaria nº 702/2015, que estabeleceu requisitos para a prorrogação de jornada em atividade insalubre. O Art. 1º da referida portaria estabelece que “Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego correspondente”. E no art. 3º determina que “a análise do pedido deve considerar o possível impacto da prorrogação na saúde dos trabalhadores alcançados.”

Dito isto, no que diz respeito a ampliação de jornada em ambiente insalubre, o legislador celetista, conforme disposto no art. 60, até a admitiu a possibilidade da sobrejornada nestas condições, mas obviamente o Estado fiscalizador deveria ser chamado a evitar abusos. Para alcançar este objetivo, os agentes governamentais deveriam utilizar-se de métodos

técnicos para permitir ou negar o aumento da exposição do trabalhador à agentes insalubres.

Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a inovação de permitir a ampliação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem a necessidade de autorização prévia de autoridade competente para isto, sendo necessário para tal apenas um acordo entre o empregador e o empregado, o que é obviamente um contrassenso e será tratado no próximo ponto.

### **3.7 A reforma trabalhista e a ampliação da jornada em ambiente insalubre sem a necessidade de autorização prévia concedida pelo ministério do trabalho.**

Como já mencionado na introdução deste trabalho, a Lei Federal n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) traz em seu bojo uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Algumas destas mudanças alteram, consideravelmente, a relação entre empregado e empregador. O referido normativo, como ponto central, positivou o sistema do “negociado sobre o legislado”, isto é, uma nova ordem de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando entrarem em conflito com as disposições previstas em lei.

Fazendo um resgate histórico, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, uma proposta de Reforma Trabalhista já tinha sido apresentada em 2001. O Projeto de Lei 5.483/2001, oriundo do então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, não obteve êxito em sua tramitação no Congresso Nacional. (2019, p. 578). Desta forma, como FHC já havia atendido a dois grandes desejos estratégicos da grande burguesia internacional e nacional que eram privatizar patrimônio público e diminuir os investimentos sociais, os planos de precarização do trabalho acabaram por ter de ficar para o futuro.

Dezesseis anos após, em 2016, foi retomado com força o objetivo estratégico outrora não alcançado. Tramitava no Congresso Nacional, desde 11.04.2016, o PL 4.962, de autoria do Deputado Julio Lopes (PP-RJ), que alterava apenas o art. 618 da CLT, dispondo, em linhas gerais, que as condições de trabalho negociadas coletivamente, isto é, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, prevalecem sobre a lei. (LEITE, 2019, pag. 577).

No entanto, no decorrer do trâmite legislativo, o referido projeto de lei foi incorporando mais uma série de regalias exigidas pelos setores empresariais. Ao término do processo, na gestão de Michel Temer, é aprovada a Lei 13.467/2017, que faz uma profunda mudança nas relações de trabalho e altera mais de cem pontos da CLT.

Somada à Emenda Constitucional n.º 95, que estabelece um teto para os gastos por

20 anos, a Reforma Trabalhista de 2017 faz parte de um projeto que sepulta às ilusões em um sonhado Estado de Bem Estar Social em um país da periferia do capitalismo.

Para Maurício e Gabriela Delgado os aspectos da implementação da Reforma Trabalhista foram pelo menos seis:

- a) Enfraquecimento do sindicalismo no País, por intermédio de diversos expedientes combinados. (...)
- b) Criação da comissão de representação dos empregados na empresa (fato positivo), mas com o viés de se tornar um concorrente da organização e atuação sindicais (fato negativo).
- c) Alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista (novo art. 611-A e parágrafo único do art. 611 -B da CLT, ilustrativamente), em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.
- d) Agregação de outras regras desfavoráveis no tocante à negociação coletiva trabalhista. Ilustrativamente: a proibição da ultratividade dos instrumentos coletivos negociados (art. 614, § 3º, CLT); a determinação de que as "condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho" (art. 620, CLT).
- e) Restrições graves ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos. (...)
- f) Restrições graves à atuação da Justiça do Trabalho e de seus Magistrados e Tribunais. (2017, pags. 46 e 47).

Como se pode ver pelo exposto acima, ao invés de “modernizar” as relações de trabalho, a referida reforma retroage indo em direção ao período pré CLT. Mas, não só isso, na data de escrita deste trabalho, outras alterações na legislação do trabalho estão sendo discutidas e, pelo rumo seguido até agora, prometem, se me permitem a ironia, retroceder não só ao período pré CLT, mas ao período pré lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888.

### **3.7.1 O artigo 611-A e seu inciso XIII.**

Como citado no capítulo introdutório, uma das “inovações” da Lei n. 13.467/2017 foi estabelecer que, sem levar em consideração os diplomas legais, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho podem versar sobre uma extensa gama de temas relacionados ao contrato de trabalho. Ou seja, o negociado prevalece sobre a Lei quando se tratar de uma série de institutos em rol, não taxativo, previstos no Artigo 611-A caput e incisos, *in verbis*:

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
  - II – banco de horas anual;

- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;**
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, 1943). Grifo do autor.

Para Maurício e Gabriela Delgado (2017, p. 253), “o novo art. 611-A da CLT, integrado por 15 incisos - alguns deles multidimensionais -, apresenta extenso rol de assuntos que, segundo a Lei da Reforma Trabalhista, podem ser objeto de normatização pela negociação coletiva trabalhista”. Vale ressaltar que este rol é meramente exemplificativo e trata dos mais variados temas, demonstrando a manifesta intenção de fortalecer o aspecto negocial da lei.

Entrando especificamente no inciso XIII, que traz o tema desta monografia, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, a Lei n. 13.467/2017 retoma o antigo entendimento do TST (nos idos de 1996) ao permitir que a negociação coletiva prevaleça sobre o caput do art.60 da CLT: (JUNIOR, 2018).

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
- (...)
- XIII- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;[...]

Este inciso é tão absurdo que Maurício Delgado, afirma ser praticamente vazio de conteúdo normativo. “É que a saúde humana não é passível de negociação bilateral ou coletiva, por força da matriz constitucional de 1988, com suas várias regras e princípios de caráter humanístico e social. “(2017, pag. 264). Obviamente, é absolutamente contrário a constituição que o empresário possa pôr em risco a saúde de um trabalhador prometendo-lhe eventual ganho financeiro. Inclusive, uma série de artigos da Constituição Federal resguardam a proteção à higidez física e mental do ser humano:

A Constituição da República ostenta inúmeros preceitos que alçam ao ápice da pirâmide normativa brasileira a proteção à higidez física e mental do ser humano, fora e dentro do ambiente de trabalho diga-se de passagem. Citem-se, para simples ilustração: art. 1º, III; art. 3º, I; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, XXII; art. 193; art. 196; art. 197; art. 200, caput e inciso VIII, todos da Constituição da República Federativa do Brasil. (JUNIOR, 2018).

Cabe mencionar aqui também que a dispensa de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência é outro contrassenso, pois conforme abordado no ponto 3.6, a inspeção técnica é de fundamental importância para eliminação ou minimização dos riscos:

A análise técnica, científica e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, com o fito de permitir (ou não) a extrapolação da duração normal do trabalho, consiste em medida prudente, sensata, razoável e proporcional, explicitamente enfatizada pela ordem jurídica (art. 60 da CLT), não podendo - e nem devendo - ser afastada por cláusula de negociação coletiva trabalhista (JUNIOR, 2018).

Como consequência, apresenta-se temerário que uma decisão de tamanha complexidade possa ser delegada às próprias partes. Tal definição engendra em si, flagrante interesse público, devendo portanto ser do estado o monopólio desta normatização. Além disso, a discussão sobre insalubridade diz respeito à segurança e medicina do trabalho que trata do bem indisponível saúde, não podendo portanto ser tratada como uma discussão meramente patrimonial. Sobre isso se posiciona também Delgado:

A análise da situação, circunstância ou fator insalubre é ato estritamente técnico-científico, que não apresenta pertinência com a ideia de ato passível de negociação entre as partes, mesmo as partes coletivas. Na verdade, o inciso XIII, ora comentado e componente do art. 611-A da CLT - inserido pela Lei n. 13.467/2017- entra em choque com a própria Lei da Reforma Trabalhista, uma vez que esta enfatiza que configuram objeto ilícito da negociação coletiva trabalhista a supressão ou redução de diversos direitos, entre os quais aqueles que resultem de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (novo art. 611-B, caput e inciso XVII, CLT). (2017, pags. 264 e 265).

### **3.7.2 O Artigo 611-B.**

Dito isto, cumpre destacar que a Legislação Reformista até vislumbrou que as previsões do artigo 611-A poderiam causar prejuízos aos empregados. Por isso, o legislador inseriu também o artigo 611-B, que é um artigo limitador da ampla liberdade negocial trazida pelo 611-A. Este artigo restritivo disciplina o objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, vedando que estes instrumentos sejam usados para retirar um rol de

direitos pré estabelecidos. Sobre isso, discorre o artigo 611-B:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

**XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);**

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

**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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943).  
**Grifo do autor.**

Sobre este rol, o legislador pareceu ter a intenção de redigi-lo taxativo. Por isso, termo “exclusivamente(...) dos seguintes direitos”. Tem a mesma opinião, Maurício e Gabriela Delgado, afirmando: “Esse rol é manifestamente acanhado, conforme se pode perceber. Mesmo assim, a Lei teve a pretensão de o considerar *numerus clausus*, o que, evidentemente, não pode preponderar.”(2017).

Desta forma, embora reconheçam que o intuito do Legislador foi de um arrolamento extensivo, os autores supramencionados entendem que “outros temas estão excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva trabalhista, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, de alguns de seus preceitos normativos específicos.”(2017,p.266). De igual modo, também se posiciona Luciano Martinez:

Apesar de a expressão “exclusivamente” sugerir o fechamento do rol de objetos ilícitos, sustenta-se aqui a inexistência de uma suposta exaustividade. Há, sim, a possibilidade de inclusão de outros direitos cuja supressão ou redução constituem objeto ilícito. Exemplo disso pode ser tomado com o direito fundamental de acesso à Justiça. Ele não se encontra no rol do art. 611-B. Apenas por isso seria



possível dizer que um instrumento coletivo negociado poderia restringir o acesso ao Judiciário? Claro que não. E a mesma resposta pode ser obtida diante de qualquer cláusula que vise à compressão, por exemplo, dos direitos da personalidade, da democracia, da cidadania, do pluralismo político, da dignidade da pessoa humana etc.

Quanto ao tema desta monografia, dentre os objetos ilícitos, a literalidade do XVII inciso do artigo 611-B, torna ilegal que convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho suprima ou reduza a aplicação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Desta forma, os instrumentos de negociação coletiva até podem estabelecer normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, mas sempre para aumentar a proteção do trabalhador, nunca para diminuir.

Contudo, é no parágrafo único do artigo 611-B, que uma tese jurídica desconsidera a realidade fática e possibilita a supressão ou redução da aplicação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho na prática:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

(...)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

(...)

**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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943).

É de importância secundária que o parágrafo único do artigo 611-B estabeleça que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança”. Esta tese jurídica, obviamente não se sustenta frente ao que é o meio ambiente do trabalho, afinal, sim, uma maior duração da jornada ou diminuição dos intervalos diminuem a saúde, higiene e segurança no trabalho. Sobre este parágrafo único se posiciona Martinez (2018, p.160):

Merece destaque a regra contida no parágrafo único do referido art. 611-B consolidado, que deixa claro – talvez com o objetivo de atacar diretamente a jurisprudência contida na Súmula 437 do TST, que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, não possuindo, por conseguinte, caráter impeditivo de objeto ilícito. Trata-se de uma assertiva de difícil assimilação, pois não há pesquisa doutrinária que desconheça a regular fruição de intervalos e a prestação de trabalho dentro dos limites exigidos por lei como fatores influentes na agregação de saúde e de segurança laboral.

Do ponto de vista de uma lógica jurídica formal, puramente abstrata, é até possível dissociar as regras sobre a jornada de trabalho das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Contudo, na prática, a realidade é a unidade dialética entre o concreto e o abstrato, sendo, portanto, a soma de elementos lógicos e materiais. Do mesmo modo, também ensina Cléber Nilson Ferreira Amorim Júnior:

O Poder Legislativo, quando da produção das normas trabalhistas e de segurança e saúde no trabalho, não pode legislar contra a natureza das coisas, a fim de atender qualquer que seja o seu desiderato, ainda que de elevada nobreza. Por exemplo, na tentativa de combater o elevado número de acidentes fatais entre os trabalhadores por queda de altura, não pode o Poder Legislativo elaborar uma lei (com sanção do Executivo) com o seguinte teor: A partir de hoje, está revogada a Lei da Gravidade. Publique-se e cumpra-se. (2018, p. 7).

Dito isto, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho prevista no inciso XIII, do artigo 611-A, é um dispositivo misto, que embora do ponto de vista formal trate apenas de jornada de trabalho, sob o aspecto material, não há como tratar de jornada de trabalho em ambiente insalubre sem levar em consideração as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Contudo, o legislador reformador assim o fez.

Entretanto, percebendo os equívocos, contradições e incoerências da Reforma, o então Presidente da República Michel Temer editou a Medida Provisória nº. 808, de 2017. A referida Medida Provisória, que altera 16 artigos e praticamente reforma a Reforma Trabalhista, talvez já antevendo que os tribunais afastassem a aplicação de vários dispositivos, pretendeu atenuar alguns dos defeitos mais flagrantes do texto.

No que diz respeito a prorrogação de jornada em locais insalubres, a Medida Provisória estabelece a nova redação seguinte:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, **desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;** (Grifo do autor) (Brasil, 2017) .

A nova redação do artigo 611-A, dada pela Medida Provisória n.º 808/2017, apresenta 3 alterações centrais. A primeira, é que convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho deve observar os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, isto é: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; e inciso IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

A segunda mudança, é que o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres são unificados sob o mesmo inciso XII, (estavam separados na redação original). Passa-se também a prever possibilidade de contratação de perícia privada, o que não existia na redação original.

Por fim, no terceiro ponto, tem-se que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres **desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência .**

No parágrafo acima, a redação trazida pela medida provisória parece apontar que o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em locais insalubres até pode ser regulamentado em convenção coletiva e ou acordo coletivo de trabalho, mas deve haver respeito integral as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Aqui, parece que de maneira muito acanhada, o legislador pretendeu dizer que o enquadramento do grau de insalubridade não pode ser inferior ao real e nem a prorrogação de jornada em locais insalubres pode ser realizada de modo a prejudicar a saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Desta forma, conforme a aduz Cléber Nilson Ferreira Amorim Júnior (2018,p.7), a nova redação trouxe algumas determinações para as empresas, mandamentos estes que protegiam o trabalhador:

Assim, durante a vigência da referida medida provisória, as empresas que desejassem prorrogar a jornada insalubre, além da oitava hora diária, pela execução de horas extras e pela compensação da jornada, deveriam tomar as providências necessárias para o cumprimento dos requisitos legais, notadamente, o atendimento às normas de saúde, higiene e segurança previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Contudo, revelando o caráter bárbaro do congresso reformista, esta medida provisória que trazia algumas atenuações da redação original não foi votada, tendo caducado em abril de 2018:

Todavia, desde 23.04.2018, expirou o prazo constitucional de 120 dias para que a Medida Provisória (MP) nº 808/2017, em vigor desde 14.11.2017, fosse apreciada pelo Congresso Nacional. Assim, referida medida teve seu prazo de vigência encerrado, a qual trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em alguns pontos (como o ora comentado) que estavam previstos desde 11.11.2017 na Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista. Com a perda da eficácia da citada MP, voltam a valer, integralmente e sem alterações, as regras originariamente aprovadas na Reforma Trabalhista, tornando sem efeito, inclusive, as alterações que a MP trouxe na CLT. (JUNIOR, 2018, p.7).

Desta forma, passou a vingar sem restrições um instrumento jurídico amplamente contrário ao todo do ordenamento jus trabalhista brasileiro.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentado tudo isso, é notório que a legislação do trabalho tem um conjunto de dispositivos muito desenvolvidos que buscam salvaguardar a saúde do trabalhador. Mas, em colisão contra tudo isso a reforma trabalhista estabeleceu a possibilidade prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência. Tal medida, obviamente concorre para criar um meio ambiente do trabalho mais doentio, inseguro e desequilibrado.

Tem-se que a reforma trabalhista desrespeita os princípios da proteção, da vedação ao retrocesso e do direito ao meio ambiente equilibrado. Desta forma, tal reforma fomenta a insegurança, o retrocesso e o adoecimento da classe da trabalhadora. Com a crise do sindicalismo brasileiro e as mudanças no mercado de trabalho, as entidades representativas de classe estão cada mais fragmentadas, com menos representados e recursos financeiros. A própria reforma trabalhista aproveitou o momento de fragilidade dos sindicatos para atacar o seu braço financeiro com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Por isso, o provável produto da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva de trabalho será condições de trabalho cada vez menos benéficas aos empregados, pois os sindicatos operários estarão ainda mais fracos (por falta de representatividade frente as suas categorias e diminuição dos recursos financeiros) e o negociado por eles tenderá a ser sempre menos vantajoso que o legislado. Reforma Trabalhista contraria e, por isso mesmo, fragiliza o sistema de proteção ao trabalhador produzido ao longo de toda a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

Sequer os supostos benefícios econômicos alegados pelos defensores da reforma se apresentaram. Segundo o Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made), sediado na Universidade de São Paulo (FEA/USP), utilizando dados do IBGE, as referidas alterações na legislação do trabalho não criaram milhões de empregos como foi sugerido à época pelos Reformistas. A taxa de desemprego, em 2017, era de 11,1%, antes da Reforma, subiu para 13,2% no começo de 2018, e em 2019, voltou a 11,1%, mesmo nível de desemprego de antes da Reforma. Obviamente, em 2020 e 2021, as taxas de desemprego subiram mais ainda em razão da Pandemia da COVID-19.

Concomitante a manutenção dos níveis de desemprego, reportagem do jornal “Brasil de Fato”, citando a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) contínua, a taxa de informalidade já corresponde a 40,1% da população ocupada, isto é aproximadamente

39 milhões de pessoas. São trabalhadores que exercem atividades sem as garantias celetistas e profundamente expostos ao choque de intempéries como, por exemplo, as Restrições à atividades não essenciais causada pela Pandemia da COVID-19.

Por fim, tem-se que a Reforma não apresentou até agora quaisquer sinais positivos que pudessem ser auferidos de maneira estatística. Precarização, desregulamentação e aumento da pobreza parecem ser os grandes presentes do Capitalismo para esta época histórica no Brasil. Sendo sem dúvida a grande tarefa para ser resolvida por nossa geração.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. **Direitos sociais e o princípio do não retrocesso social**. Revista de Direito do Trabalho. RT, v. 32, n. 124, out./dez./06, p. 245-246.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do Trabalho**. 14<sup>a</sup> ed.

BORGES, Ana Elisa de Vargas; ALMEIDA, Almiro rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. Eduardo de. **Adicional de insalubridade: mudanças com a reforma trabalhista**. Justiça & Sociedade. Porto Alegre, v. 3, n. 1, p. 685-737, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940**. Institue o salário mínimo e dá outras providências. Rio Janeiro, RJ, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.308, de 13 de junho de 1940**. dispõe sobre a jornada de trabalho exercida em qualquer atividade privada, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. Rio Janeiro, RJ, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2308-13-junho-1940-412158-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 3 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Casa Civil, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936**. Institui as comissões de salário mínimo. Rio Janeiro, RJ, 1936. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Casa Civil, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 15 de 08 de junho de 1978**. Brasília, DF, 15 jun. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. Secretaria do Trabalho. **O Auditor-Fiscal do Trabalho e a Inspeção do Trabalho**. Brasília, DF, 13 nov. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/escola/o-auditor-fiscal-do-trabalho-e-a-inspecao-do-trabalho>. Acesso em: 4 ago. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978**. Aprova as

Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF, 15 jun. 1978. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3-214\\_aprova\\_as\\_nrs.pdf](https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf). Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 80, de 19, 20 e 21 de novembro de 2003.** Brasília, DF. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-80](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80) Acesso em: 20 julho. 2021.

CHAINÇA, Vinícius Atanes. **A lei 13.467/17 e a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres.** Migalhas, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331089/a-lei-13-467-17-e-a-prorrogacao-de-jornada-de-trabalho-em-ambientes-insalubres>. Acesso em: 20 mar. 2021.

DARONCHO, Leomar. **Saúde laboral – o Adicional de Insalubridade e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido.** Cad. Ibero Am. Direito Sanit. [Internet]. 20º de junho de 2012 [citado 10º de junho de 2021];1(1):44-66. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/38>

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA FILHO, Neidson Vicente. **Análise Constitucional das dos Artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho /** Neidson Vicente Ferreira Filho; orientação da Prof. Evellyn Thiciane Macedo Coelho – Anápolis: UniEvangélica, 2019.

GOUVEIA, Angélica. **Jornada de trabalho: a luta pela sua limitação.** Jus Navigandi, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77498/jornada-de-trabalho-a-luta-pela-sua-limitacao>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GRANADO, Luís Felipe. **É impossível afirmar que reforma trabalhista gerou emprego, diz estudo.** IG mail, 2022. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2022-05-18/reforma-trabalhista-gerou-empregos.html>. Acesso em: 28 ago. 2022.

ITO, Jakeline Yukari. **O trabalho em locais insalubres de grávidas e lactantes : reflexos da reforma trabalhista /** Jakeline Yukari Ito; orientação da Prof. Prof Ma. Lucia Helena Cesar – Taubaté: Universidade de Taubaté, 2019.

JÚNIOR, Cléber Nilson Ferreira Amorim. **O trabalho insalubre após a reforma trabalhista: inspeção do trabalho e sua autorização para as sobrejornadas.** Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67998/o-trabalho-insalubre-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 mar. 2021.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. Fortaleza. v. 37.2, jul./dez. 2017

MACHADO, Sidnei. Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil – alguns paradoxos históricos do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, PR, v. 38, n. 0. 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Os 50 (e tantos) anos do(s) golpe(s) contra a classe trabalhadora, Cap 12: Efeitos negativos do golpe de 64 nos direitos trabalhistas**. Blog da Boitempo, 2014. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/o-que-resta-do-golpe-de-64/os-50-e-tantos-anos-dos-golpes-contr-a-classe-trabalhadora-por-jorge-luiz-souto-maior/12-efeitos-negativos-do-golpe-de-64-nos-direitos-trabalhistas/> Acesso em: 27 mai. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed., São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010

MONTEIRO, Antônio Lopes. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MURADAS, Daniela. **Contributo ao Direito Internacional do Trabalho: a reserva implícita ao retrocesso sociojurídico do trabalhador nas convenções da Organização Internacional do Trabalho**. 2007, Tese - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

REDE BRASIL ATUAL. **IBGE: com 40,1% de informalidade e queda na renda, taxa de desemprego recua**. Brasil de Fato, 2022. Disponível em: [https://www.brasildefato.com.br/2022/06/30/ibge-com-40-1-de-informalidade-e-queda-na-renda-taxa-de-desemprego-recua#:~:text=A%20taxa%20de%20informalidade%20corresponde,estava%20majoritariamente%20no%20trabalho%20informal](https://www.brasildefato.com.br/2022/06/30/ibge-com-40-1-de-informalidade-e-queda-na-renda-taxa-de-desemprego-recua#:~:text=A%20taxa%20de%20informalidade%20corresponde,estava%20majoritariamente%20no%20trabalho%20informal.). Acesso em: 28 ago. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada** / Eduardo Gabriel Saad. — 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. — São Paulo : LTr, 2004.

SALIBA, Tuffi Messias; CORREA, Marcia Angelim Chaves. **Insalubridade e**

**Periculosidade: aspectos técnicos e prtáticos.** 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA Guilherme Murilo. **A possível inconstitucionalidade do inciso XII, do artigo 611-A, da consolidação das leis do trabalho.** 2019. Monografia - Unilavras Lavras, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada.** 2. ed. São Paulo :Thomson Reuters Brasil, 2018.

VALLE, Livia. **Direitos Individuais dos Trabalhadores de Acordo com o Artigo 7º da Constituição Federal.** JusBrasil., 2017. Disponível em: <https://liviavalle.jusbrasil.com.br/artigos/473966564/direitos-individuais-dos-trabalhadores-de-acordo-com-o-artigo-7-da-constituicao-federal>. Acesso em 31 mai 2022.

VASCONCELLOS, Luis Fernando. **A monetização da saúde do trabalhador: adicional de insalubridade.** 2015. Monografia – Unijúi, Ijuí, 2015.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018