



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

MATEUS ARAUJO AZEVEDO JUSTINO

**O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE POR MEIO
DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A SOBREPOSIÇÃO DO NEGOCIADO
SOBRE O TÉCNICO NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.**

FORTALEZA

2025

MATEUS ARAUJO AZEVEDO JUSTINO

O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE POR MEIO
DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A SOBREPOSIÇÃO DO NEGOCIADO
SOBRE O TÉCNICO NA 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.

Orientador: Prof. Dr. Flávio José Moreira
Gonçalves

FORTALEZA

2025

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)

J97e

Justino, Mateus Araujo Azevedo.

O enquadramento do grau de insalubridade por meio da negociação coletiva : A sobreposição do negociado sobre o técnico na reforma trabalhista de 2017 / Mateus Araujo Azevedo Justino. – 2025. 57 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.

Orientação: Prof. Dr. Flávio José Moreira Gonçalves.

1. Enquadramento do Grau de Insalubridade. 2. Reforma Trabalhista. 3. Princípio da Proteção. 4. Evolução Histórica e Legislativa do Direito do Trabalho no Brasil. I. Título.

CDD 340

MATEUS ARAUJO AZEVEDO JUSTINO

O ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE POR MEIO
DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A SOBREPOSIÇÃO DO NEGOCIADO
SOBRE O TÉCNICO NA 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. Dr. Flavio José Moreira Gonçalves (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

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

Levi Noleto Paiva
Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Devoto minha mais solene gratidão a Nosso Senhor Jesus Cristo, salvador e redentor da errante espécie humana, guia e fortaleza daqueles que n'Ele se sustentam. Igualmente, à minha família, em especial, meus pais, que são sempre o meu primeiro lugar seguro, principalmente por me legarem o bem mais precioso que há no mundo, uma boa educação, daquelas que libertam o âmago dos seres humanos. Ulteriormente, agradeço aos meus grandes amigos adquiridos ao longo desta vida, desde os introitos anos de minha vida, e que me acompanharam até este momento, em especial aqueles que conheci durante minha militância.

Também dedico este trabalho, assim como todos os vindouros nesta seara, à luta dos trabalhadores, classe à qual pertenço e inexoravelmente inspira com sua luta cada um dos meus esforços intelectuais, políticos, e profissionais, ao materialismo histórico, luz da emergente ciência proletária, que ressurge e se fortalece com a produção histórica de cada estudante, pesquisador, e professor que, ladeando o mais humilde trabalhador do campo e da cidade, exprime sua força construtora em prol do socialismo e da segunda independência do Brasil.

Igualmente, agradeço à força inspiradora dos grandes professores doutores Flávio José Moreira Gonçalves, orientador deste trabalho, Newton de Menezes Albuquerque, integrantes desta banca examinadora, e Francisco Gérson Marques de Lima, grandes e inspiradores mestres desta cátedra. Igualmente, ao grande Prof. Levi Noleto Paiva, próximo parceiro de trajetória do Prof. Gérson, e que também está nesta banca examinadora.

Rendo tributos, também, aos professores doutores Fabio Maia Sobral, Júlio Ramon Teles da Ponte, grandes mestres da ciência do marxismo e orientadores do Viês – Núcleo de Economia Política, onde aprendi lições importantes sobre as bases dessa ciência e conheci alguns de meus melhores amigos.

RESUMO

Este estudo realiza uma análise crítica sobre o instituto do enquadramento do grau de insalubridade por meio da negociação coletiva. A Lei Federal nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre essas alterações, destaca-se a nova possibilidade de que o que for acordado em negociação coletiva tenha mais peso do que a legislação em diversos aspectos, incluindo o enquadramento do grau de insalubridade, desde que isso esteja claramente delineado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem a exigência de um estudo técnico que fundamente tal escolha. Este trabalho, sob uma perspectiva material, visa identificar os efeitos da Reforma Trabalhista nas condições de trabalho em ambientes considerados insalubres no Brasil. Sob uma perspectiva teórica, a pesquisa almeja oferecer uma contribuição à análise acadêmica das repercussões que as referidas mudanças legislativas trouxeram ao sistema normativo do direito do trabalho, especialmente no que tange à adequação da reforma aos princípios axiológicos e normativos do justtrabalhismo brasileiro. Para alcançar tais objetivos, adota-se uma abordagem de pesquisa teórica, descritiva, bibliográfica e interpretativa, que inclui a análise legislativa e a revisão de obras de autores nacionais. Ao final do estudo, observa-se que, embora a legislação trabalhista brasileira possua normas avançadas para assegurar um ambiente de trabalho saudável, a Reforma Trabalhista tende a estabelecer condições de trabalho mais adversas, inseguras e desiguais. Além disso, essa reforma fere os princípios de proteção, a proibição do retrocesso e o direito a um ambiente equilibrado, comprometendo o sistema de proteção ao trabalhador que foi gradualmente construído ao longo da história do Direito do Trabalho no país.

Palavras-chave: Enquadramento do Grau de Insalubridade. Reforma Trabalhista. Princípio da Proteção. Evolução Histórica e Legislativa do Direito do Trabalho no Brasil

ABSTRACT

This study carries out a critical analysis of the institute of framing the degree of unhealthy conditions through collective negotiation. Federal Law No. 13,467/2017, also known as Labor Reform, brought several changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT). Among these changes, the new possibility stands out that what is agreed in collective bargaining has more weight than legislation in several aspects, including the framing of the degree of unhealthy conditions, as long as this is clearly outlined in a collective convention or agreement. work, without the requirement of a technical study to justify such a choice. This work, from a material perspective, aims to identify the effects of the Labor Reform on working conditions in environments considered unhealthy in Brazil. From a theoretical perspective, the research aims to offer a contribution to the academic analysis of the repercussions that the aforementioned legislative changes brought to the normative system of labor law, especially with regard to the adequacy of the reform to the axiological and normative principles of Brazilian Justrabalism. To achieve these objectives, a theoretical, descriptive, bibliographic and interpretative research approach is adopted, which includes legislative analysis and the review of works by national authors. At the end of the study, it is observed that, although brazilian labor legislation has advanced standards to ensure a healthy working environment, the Labor Reform tends to establish more adverse, unsafe and unequal working conditions. Furthermore, this reform violates the principles of protection, the prohibition of regression and the right to a balanced environment, compromising the worker protection system that was gradually built throughout the history of Labor Law in the country.

Keywords: Determination of Hazard Levels. Labor Reform. Principle of Protection. Historical and Legislative Evolution of Labor Law in Brazil.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	O SISTEMA DE SALVAGUARDA DO OBREIRO.....	9
2.1	Fundamentos Valorativos	9
2.1.1	O direito à saúde no meio ambiente laboral	9
2.1.2	O princípio da proteção	11
2.1.3	O princípio da vedação ao retrocesso.....	12
2.2	Normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro	14
2.2.1	A evolução histórica e legislativa do direito do trabalho	14
2.2.2	Princípios constitucionais específicos do direito do trabalho	19
2.2.3	Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho	19
2.2.4	Noções gerais sobre a negociação coletiva de condição de trabalho	21
3	O TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE	24
3.1	O conceito de insalubridade	24
3.2	A caracterização da insalubridade	25
3.3	A evolução legislativa do instituto e o adicional de insalubridade	27
3.4	O enquadramento do grau de insalubridade.....	30
3.5	A eliminação ou neutralização da insalubridade	33
3.6	A importância da perícia técnica para o enquadramento do grau de insalubridade	37
3.7	A Reforma Trabalhista e a importância da perícia técnica para o enquadramento do grau de insalubridade.....	39
3.7.1	O artigo 611-A e seu inciso XII	41
3.7.2	O artigo 611-B	44
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

A Lei Federal nº 13.467/2017, frequentemente chamada de Reforma Trabalhista, trouxe uma série de alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afetando de forma significativa a dinâmica entre empregadores e empregados. Esta reforma foi implementada no Brasil com a finalidade explícita de modificar a função histórica do Direito do Trabalho.

Logo após a sua promulgação, os sindicatos, que já lidavam com um considerável enfraquecimento de sua legitimidade e problemas financeiros agravados pelo fim da contribuição sindical obrigatória, iniciaram negociações com os representantes dos empregadores. Essas discussões abrangiam uma ampla gama de direitos trabalhistas, por meio de acordos e convenções coletivas, mesmo na ausência de respaldo técnico-científico.

Ao longo do tempo, os acordos entre patrões e trabalhadores tendem a beneficiar os que detêm mais recursos financeiros. Para contrabalançar essa desigualdade, os empregados muitas vezes utilizaram estratégias de pressão coletiva, como paralisações e manifestações, para garantir negociações equitativas. Nesse contexto, o governo passou a intervir como intermediário visando mitigar os conflitos entre as partes envolvidas.

No entanto, a partir dos anos 1970, com o aumento do liberalismo econômico e a reorganização produtiva, aliados ao desemprego crônico, houve uma diminuição da interferência do aparato estatal nas relações econômicas. Esse distanciamento também levou à redução das garantias legais aos trabalhadores, abrindo caminho para a elaboração da Reforma Trabalhista.

Uma das principais alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 é a autorização para que convenções e acordos coletivos estabeleçam o enquadramento do grau de insalubridade. Conforme o item XII do Artigo 611-A da CLT, o que fora acordado entre as partes tem maior importância do que as regulamentações técnicas, in verbis:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...) XII – enquadramento do grau de insalubridade."

Sobre esse inciso incide controvérsia, vide a possibilidade de os sindicatos, mesmo sem a exigência de análises técnicas, negociarem com empregadores sobre o enquadramento do grau de insalubridade, comprometendo a proteção da saúde dos trabalhadores, ao dispensar a avaliação pericial.

Diante do exposto, este trabalho pretende abordar duas questões principais: a primeira, a configuração do sistema de proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, analisando seus fundamentos principiológicos, morais, normativos e históricos; e a segunda, a discussão sobre o enquadramento do grau de insalubridade por meio da negociação coletiva, considerando o conceito de insalubridade, sua caracterização, a evolução legislativa do instituto e do adicional de insalubridade, o seu enquadramento, a eliminação ou neutralização da insalubridade, a relevância da perícia técnica e a conexão desse tema com a Reforma Trabalhista.

Este trabalho se divide em dois capítulos e uma conclusão – o primeiro, capítulo II, voltado ao estudo do sistema justtrabalhista brasileiro em seus fundamentos basilares e em sua progressão histórica, e o segundo, capítulo III, dedicado à análise da insalubridade enquanto fenômeno material, enquanto conceito científico e ao estudo do desenvolvimento da regulação jurídica sobre este fenômeno, qual seja, o trabalho em condições de insalubridade, confrontando as realidades anterior e posterior à Reforma Trabalhista. As conclusões da pesquisa realizada estão condensadas no capítulo IV, intitulado Considerações Finais.

2 O SISTEMA DE SALVAGUARDA DO OBREIRO

Neste capítulo, serão apresentados alguns princípios do Direito que protegem o trabalhador. Enfatizaremos, em particular, os princípios do Direito Fundamental à Saúde, da Proteção e da Vedação ao Retrocesso. Em seguida, ofereceremos uma breve revisão histórica sobre o processo de consolidação das normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro. Essa análise abordará a evolução histórica e legislativa, os princípios constitucionais, as garantias individuais e coletivas, bem como noções gerais sobre a negociação coletiva das condições de trabalho.

2.1 Fundamentos Valorativos

2.1.1 Direito à saúde no meio ambiente laboral

As atividades profissionais são sempre ações que demandam energia de quem as executa. No entanto, em algumas funções, dependendo do tipo ou das condições de trabalho, mais que exaurir-se, o trabalhador adoece e é dispensado. Tal cenário representa a não concretização do direito à saúde do trabalhador e um ônus financeiro para a família ou para a sociedade.

Para evitar a situação descrita acima, a legislação brasileira estabelece uma série de normas legais que protegem o bem jurídico saúde, tanto do cidadão em geral quanto especificamente do cidadão no seu local de trabalho. Como se pode perceber, o direito à saúde está profundamente ligado ao Princípio da Proteção. Dessa forma, não em um sentido essencialmente financeiro, mas de garantia do bem-estar do trabalhador.

Analisando a literalidade dos textos normativos, o direito à saúde para todos está protegido no art. 6º da CF/88 da seguinte maneira:

“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 nesse contexto, na medida em que visa, além da preservação da fauna e da flora, a manutenção das condições ecológicas adequadas para a proteção da saúde dos seres

humanos, o legislador estabelece na Constituição Brasileira que todos têm direito a um ambiente natural 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 evidente a intenção do legislador de proteger a saúde de todos os cidadãos, a redação da Constituição reserva atenção especial à preservação da saúde no ambiente de trabalho. No artigo 7º, que aborda os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o inciso XXII estabelece a responsabilidade dos empregadores em reduzir os riscos associados ao trabalho, através 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).

Adentrando na legislação infraconstitucional, a CLT, no caput e nos incisos I e II do artigo 191, estabelece os métodos para diminuir ou eliminar os riscos. Além disso, no parágrafo único desse mesmo artigo, designa o órgão com autoridade policial responsável pela proteção do bem jurídico da 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).

2.1.2 Princípio da proteção

A relação entre trabalhador e empregador, e, de forma mais ampla, entre capital e força de trabalho, é estruturalmente desigual. Isso se deve ao fato de que o poder econômico define todo o funcionamento da sociedade capitalista. Sob a perspectiva microeconômica, os

possuidores deste poder sobrepõem seus interesses sobre aqueles que dependem de salários para subsistir.

O livre funcionamento das forças de mercado leva à situação descrita no parágrafo anterior. A consequência lógica e histórica de uma sociabilidade tão brutal quanto a mencionada é o que ocorreu na Inglaterra no final do século XIX: riqueza para os detentores do capital e miséria para os trabalhadores. Tal situação era tão extrema e insustentável que o Estado foi convocado a intervir para conferir um caráter mais civilizado ao sistema capitalista.

Essa intervenção, por meio do Direito do Trabalho, visa contrabalançar artificialmente um desequilíbrio existente em uma relação de fato. Ou seja, busca-se reequilibrar, através de uma relação jurídica, uma situação de fato. É evidente que a situação jurídica nunca poderá se impor completamente sobre a relação de fato; em outras palavras, o desequilíbrio causado pelo poder econômico nunca poderá ser eliminado pelo Direito do Trabalho. No entanto, seja por ingenuidade, demagogia ou contenção de danos, uma série de normas jurídicas são criadas com esse objetivo.

Dito isso, o ordenamento jurídico brasileiro é composto por um conjunto de princípios e regras que têm por finalidade estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, devido à evidente desigualdade econômica desses agentes. Dentro desse arcabouço normativo, destaca-se 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).

A base do princípio da Proteção, como já mencionado, realmente se origina de uma escolha política, moral e sociológica voltada para a defesa das condições de vida dos trabalhadores. Quando esse princípio adentra o âmbito jurídico, ele se manifesta da seguinte maneira:

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).

Prosseguindo com o tema, após expor os elementos fundamentais para entender o conceito, Delgado, em seu Curso de Direito do Trabalho, explora mais detalhadamente essa caracterização, abordando algumas das consequências desse princípio no contexto laboral.

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).

Finalmente, uma vez apresentado o conceito e as reverberações deste princípio sobre o Direito do Trabalho, entende-se que este Cânone 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.

2.1.3 Princípio da vedação ao retrocesso

Como anteriormente mencionado, na era do Estado Social, é incumbência do poder público assegurar ao cidadão uma série de direitos e garantias. Esses direitos e garantias estão principalmente consagrados nas constituições, embora também possam figurar em normas infraconstitucionais, e representam uma política de Estado (não de governo), vinculada ao próprio Estado Democrático de Direito, cujo objetivo é a proteção da dignidade humana.

Ainda buscando alcançar o objetivo do Estado de bem-estar social, alguns sistemas normativos avançam ainda mais e, inclusive, proíbem que, uma vez estabelecida uma norma benéfica, ela possa ser modificada ou substituída por outra legislação menos favorável sem que haja uma compensação adequada. Esse princípio, que protege as conquistas normativas da civilização, é conhecido como Princípio da Vedação ao Retrocesso. Sobre isso, Geraldo Magela Melo oferece 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 princípio jurídico tem como objetivo, essencialmente político e sociológico, prevenir que administrações futuras, menos comprometidas, possam desfigurar ou eliminar leis garantistas, utilizando-as como instrumentos para a redução de direitos e garantias. Dessa forma, evita-se um retrocesso no progresso social causado por tais governos. Em sua concepção filosófica, o Princípio da Vedação ao Retrocesso busca limitar ações de governos prejudiciais por meio de mecanismos legais, antes mesmo que esses governos possam ser removidos por vias eleitorais, o que ocorre somente ao final do mandato com a perda na disputa pela reeleição.

No contexto do Direito do Trabalho, o Princípio da Vedação ao Retrocesso está implicitamente previsto 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.” A partir da literalidade do texto, pode-se inferir que o legislador pretendeu deixar o rol de direitos dos trabalhadores em aberto, buscando assim proporcionar aos trabalhadores o máximo benefício possível de normas destinadas à melhoria de sua condição social, 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 proibição do retrocesso social tem uma aplicação particular no direito do trabalho devido aos princípios da norma mais favorável e da proteção. Esses princípios estão interligados em uma ampla rede de proteção aos trabalhadores, e sobre isso, Daniela Muradas também se manifesta:

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 justtrabalhismo, 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 ideia 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 isso, pode-se concluir logicamente que a combinação dos princípios da norma mais benéfica e da vedação ao retrocesso implica que: em caso de existência de duas normas, deve-se aplicar a mais favorável ao trabalhador, e que qualquer legislação subsequente deve oferecer condições melhores que a anterior. Por essa razão, a Lei nº 13.467 de 2017 tem sido alvo de muitas críticas.

Finalmente, com base no que foi apresentado, é claro que a Reforma Trabalhista de 2017 viola o princípio da Vedação ao Retrocesso, uma vez que a lei tem a intenção explícita de eliminar direitos sem oferecer contrapartidas, resultando em um verdadeiro retrocesso social na sociedade brasileira. A seguir, será discutido o Direito Fundamental à Saúde.

Por fim, ao término desta seção axiológica, conclui-se que a reforma trabalhista contraria os princípios da proteção, da proibição do retrocesso e do direito a um meio ambiente equilibrado. Assim, essa reforma promove a insegurança, o retrocesso e o adoecimento da classe trabalhadora. Tendo sido expostos esses fundamentos, passaremos a abordar de maneira geral as normas do direito do trabalho no sistema jurídico brasileiro.

2.2 As normas de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

No tópico anterior, discutiu-se como a reforma trabalhista desafia princípios fundamentais do direito laboral. Agora, neste segmento, faremos uma breve revisão histórica do direito do trabalho no Brasil para evidenciar que a Lei nº 13.467 de 2017 também está em desacordo com o desenvolvimento histórico e normativo da legislação trabalhista no país.

2.2.1 Evolução histórica e legislativa do direito do trabalho

Neidson Vicente Ferreira Filho observa que o Direito do Trabalho surgiu como resultado do contexto histórico da Revolução Industrial, sendo o primeiro reflexo do capitalismo (2019, p. 4). Esta observação é, sem dúvida, correta. No entanto, ao aprofundar a análise e expandir essa perspectiva, percebe-se que o verdadeiro primórdio do capitalismo é a exploração da força de trabalho mediante assalariamento – com a consequente extração de mais-valia ou trabalho não-pago. Essa exploração é essencial para o funcionamento do sistema,

devido à competição entre salários e lucros pela apropriação do excedente gerado pela força de trabalho.

Os efeitos subsequentes dessa exploração extrema incluem condições de vida precárias para os trabalhadores e sua reação contra essas condições: destruição de fábricas, assassinatos de empregadores, greves, revoltas, insurreições, detenções e torturas. Somente após esse período turbulento é que surge uma nova consequência do capitalismo: o Direito do Trabalho. O Direito Laboral é, essencialmente, a regulamentação e a disciplinamento dessa exploração para assegurar o funcionamento eficiente do sistema capitalista.

Do ponto de vista histórico, a fase que vai do final do século XVIII ao início do século XX é caracterizada por um processo intenso, com avanços e retrocessos, envolvendo levantes dos trabalhadores e esforços legislativos destinados à criação de leis que garantissem direitos para os trabalhadores.

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 a doze horas (FERREIRA FILHO, 2019, pág 4).

Após a promulgação dessa norma britânica, diversos países europeus adotaram legislações específicas que, por exemplo, abordavam restrições de horas de trabalho, questões de condições de trabalho nocivas, e proteção especial para mulheres e jovens trabalhadores.

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).

No entanto, as normas que surgiram eram desorganizadas e abordavam apenas aspectos específicos, resultando na ausência de um conjunto coeso de legislação trabalhista. A tarefa de elaborar regulamentos laborais abrangentes e sistematizados foi concluída somente no século XX. Esse objetivo foi alcançado através da ação conjunta de movimentos de várias ideologias – Fascistas, Democráticos, Trabalhistas, Socialistas e Comunistas – que combinaram esforços legislativos, eleitorais, grevistas e mesmo militares, por meio de grupos políticos que se organizaram em armas contra o tal regime político.

Entre os resultados dessa atuação estão a criação do Código do Trabalho Francês (1910), o Código do Trabalho da União Soviética (1918), a Carta do Trabalho Italiana (1927) e a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (1943). Alguns países, em vez de estabelecer

códigos específicos, optaram por incluir o direito do trabalho em suas constituições, como exemplificado pela Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919), entre outras. No cenário internacional, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho, estabelecendo um direito internacional laboral.

Reverendo brevemente a história das relações de trabalho no Brasil, durante os períodos colonial e imperial, a maioria dos trabalhadores era submetida à escravidão. Índios e negros eram forçados a trabalhar para os colonizadores europeus, sem qualquer proteção de direitos. Apesar da predominância do trabalho escravo, também havia, embora em menor número, trabalhadores livres no Brasil Imperial. A Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício e garantiu a liberdade de trabalho.

A imigração de camponeses pobres para o Brasil começou em meados do século XIX. Europeus e asiáticos eram trazidos pelos grandes proprietários de terras para trabalhar nas plantações, principalmente nos latifúndios de café. Esses trabalhadores eram juridicamente livres e, portanto, precisavam de um regime legal distinto daquele aplicado outrora aos escravos.

Para começar a preencher essa lacuna, em 13 de setembro de 1830, o império promulgou a Lei que “Regula o contrato por escrito sobre a prestação de serviços por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império”. Esse regulamento sobre contratos de prestação de serviços é, provavelmente, o primeiro dispositivo trabalhista 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).

A primeira regulamentação mencionada, que é o precursor do contrato de trabalho moderno, teve a clara finalidade de evitar abusos por parte dos empregadores que traziam camponeses europeus e prometiam benefícios que não eram cumpridos quando chegavam ao Brasil. Com isso, a controversa reforma trabalhista de 2017 rompe com uma tradição quase ininterrupta de dois séculos de regulamentações que buscavam ampliar a proteção dos trabalhadores, em vez de reduzi-la.

A partir de 1850, a escravidão começa a declinar, iniciando um processo gradual de transição para o trabalho livre, que culmina com a Lei Áurea (1888) e a Proclamação da República (1891). Com a predominância do trabalho livre e a força de trabalho se tornando a base do processo produtivo, surgem as condições materiais para o desenvolvimento do Direito Trabalhista no Brasil.

Em 1891, foi emitido o decreto nº 1.313, que "Estabelece providências para regularizar o trabalho de menores nas fábricas da Capital Federal." Esse regulamento proibia o emprego de menores de 12 anos. Similarmente a outros países, o início do século XX no Brasil viu o fortalecimento da classe trabalhadora e uma aceleração na criação de leis de proteção ao trabalhador.

O Código Civil de 1916, em seu Título V, Capítulo IV, que trata dos contratos de locação, inclui uma seção dedicada às regras para Locação de Serviços e outra que regulamentava a prestação de serviços na modalidade de "empreitada". Em 1919, o decreto nº 3.724 estabeleceu normas de proteção para os trabalhadores, regulando as obrigações decorrentes de acidentes de trabalho. Em 1923, o Decreto nº 4.682 criou, para cada companhia ferroviária, um fundo de aposentadoria e pensão para os empregados, considerado o precursor da Previdência Social no Brasil (FERREIRA FILHO, 2019).

O então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi instituído pelo Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930, recebendo várias atribuições para a defesa dos trabalhadores. Após 88 anos, durante a presidência de Jair Messias Bolsonaro, uma reforma ministerial, realizada em 2019, extinguiu o referido Ministério por dois anos, sendo posteriormente recriado como Ministério do Trabalho e Previdência em 2021.

Em 1936, a Lei nº 185 criou as comissões de salário e implementou o salário mínimo. Em 1939, o Decreto-lei nº 1.237 organizou a Justiça do Trabalho. Em 1º de maio de 1943, foi aprovada a principal legislação trabalhista do Brasil: a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 1.237).

A CLT sofreu poucas alterações até o Golpe Militar de 1964. No entanto, com o início da Ditadura Militar no Brasil, a legislação trabalhista foi amplamente modificada, com o objetivo principal de intensificar a repressão política contra os movimentos dos trabalhadores e seus sindicatos, e, em menor grau, de reduzir os direitos econômicos da classe trabalhadora.

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 1º 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 13º. 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: 1a. metade entre fevereiro e novembro e a 2a. metade até o dia 20 de dezembro. (MAIOR, 2014).

Com a intenção de alcançar os dois propósitos indicados anteriormente, durante os 21 anos de governo militar (1964-1985), os líderes militares promoveram extensas mudanças na legislação trabalhista brasileira, através de emendas na CLT e outras medidas por meio de decretos especiais. Entre essas intervenções do regime, destacam-se a permissão para afastar ou demitir um trabalhador por “razões de segurança nacional” e a possibilidade de assumir a liderança de sindicatos em casos de “perturbação das atividades 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.

Apesar da severidade das restrições, isso não impediu que no final dos anos 70 e início dos anos 80, o governo militar fosse superado por intensos movimentos sociais e por uma grave crise econômica. Esse contexto abriu caminho para uma nova era para a legislação trabalhista, com a Constituição de 1988 marcando o início de um ciclo de novas conquistas para os trabalhadores.

A Constituição de 1988 restabeleceu a direção progressista interrompida pelo regime militar, trazendo mudanças benéficas para a classe trabalhadora, como: redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, direito ao fundo de garantia por tempo de serviço em todos os contratos, aumento de 1/3 sobre o período de férias, licença maternidade de 120 dias, pagamento de horas extras, idade mínima para admissão, regulamentação de aspectos sindicais e a criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

Seguindo esse movimento protetivo, em 1989 foram instituídas a Lei nº 7.783 (Lei de Greve), a Lei nº 7.788 (Lei da Política Salarial) e a Lei nº 7.789 (Lei do Salário Mínimo). Em 1990, foi promulgada a Lei nº 8.036, regulamentando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. No século XXI, em 2008, foi criada a Lei nº 11.788 (Lei do Estágio), e em 2011, a Lei

nº 12.506 (Lei do Aviso Prévio) estabeleceu um período de 30 dias para o aviso prévio, com acréscimo de 3 dias por ano trabalhado, até um limite de 90 dias.

Finalmente, em 2015, a Lei Complementar nº 150, que regula o trabalho doméstico e trouxe várias garantias para os trabalhadores, foi a última legislação favorável aos trabalhadores editada após a Constituição de 1988. Em 2016, após um primeiro mandato problemático e um segundo desastroso, e com muitos setores do governo envolvidos em corrupção, a Presidente Dilma Rousseff foi alvo de um processo de impeachment, ainda que sob questionamentos evidentes.

Durante o governo de Michel Temer, o Brasil experimentou um processo acelerado de desmantelamento, privatização e precarização, que começou ainda sob Dilma Rousseff a partir de 2014. Entre os efeitos desse processo negativo estão o aumento do subemprego, do desemprego, e da fome, a ascensão do bolsonarismo, a Reforma Trabalhista de 2017 e a Reforma da Previdência de 2019, o penúltimo dos quais marca o início de uma nova fase de redução de direitos na legislação trabalhista.

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 que o trabalho ostenta 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 ligação entre os preceitos constitucionais relacionados ao trabalho e os princípios estabelecidos em normas inferiores, particularmente o princípio da proteção, constitui uma extensa estrutura interpretativa, integrativa e normativa no campo jurídico voltado para os trabalhadores. Assim, diversos estudiosos argumentam que a Reforma Trabalhista de 2017 apresenta sérias inconsistências com a Constituição, uma vez que conflita com vários princípios fundamentais da legislação trabalhista.

2.2.3 Garantias individuais e coletivas no direito do trabalho

Neste ponto, faremos uma exposição concisa sobre o conceito de legislação trabalhista, abordando sua divisão em Normas Individuais e Coletivas do Trabalho, bem como suas definições correspondentes. Finalmente, discutiremos algumas das principais proteções individuais e coletivas do sistema trabalhista brasileiro.

De acordo com Luciano Martinez, a legislação trabalhista refere-se ao conjunto de princípios e normas que regulam a prestação de trabalho subordinado e, em casos excepcionais, o trabalho autônomo, tanto nas relações individuais quanto coletivas, e as consequências jurídicas resultantes delas (2019, p. 74).

No que tange às Normas Individuais do Trabalho, Maurício Godinho Delgado define-as como um conjunto de princípios, regras e instituições jurídicas que regulam a relação de emprego, abrangendo as partes envolvidas e as matérias pertinentes, além de outras relações laborais especificadas normativamente.

Por outro lado, as Normas Coletivas do Trabalho são descritas como um conjunto de princípios, regras e instituições jurídicas que regulam as relações de trabalho entre empregados e empregadores, e outros grupos jurídicos especificados, considerando sua ação coletiva, realizada de forma autônoma ou por meio das respectivas associações (Delgado, 2019, p. 49).

Assim, após apresentarmos essas definições, é evidente que o propósito fundamental das proteções individuais e coletivas, bem como da própria legislação trabalhista, é regular a autonomia das partes para estabelecer padrões mínimos e promover a melhoria das condições sociais da força de trabalho (MARTINEZ, 2019).

A legislação trabalhista inclui uma vasta gama de proteções individuais e coletivas que cobrem diversos aspectos. Entre as proteções 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).

No que tange às Proteções Coletivas no âmbito trabalhista, destacam-se aquelas associadas à estrutura sindical, como entidades de classe, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, e formas de contribuição, como a sindical, confederativa e taxas assistenciais. Também são relevantes as abordagens para a resolução de disputas coletivas, que incluem acordos de trabalho, conciliação, mediação, arbitragem, jurisdição coletiva, decisões normativas, entre outros métodos. Além disso, inclui-se o conceito de interrupção coletiva das atividades laborais, que abrange greves e boicotes (Martinez, 2019). Com isso, passaremos a discutir Conceitos Gerais sobre a negociação coletiva das condições laborais.

2.2.4 Noções Gerais Sobre Negociação Coletiva de Trabalho

A negociação em grupo tem sido historicamente uma ferramenta empregada pelos trabalhadores para, de forma organizada, vender sua força de trabalho aos empregadores. Esse processo coletivo visa assegurar benefícios nas condições de trabalho que, de outra maneira,

não seriam obtidos se cada trabalhador negociasse suas condições de trabalho de forma isolada.

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).

Devido ao seu papel significativo na trajetória dos trabalhadores, o processo de negociação em grupo foi incorporado à legislação trabalhista brasileira para, através das entidades sindicais, fortalecer a capacidade de negociação dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, possibilitar a resolução de disputas entre empregadores e empregados por meio de acordos.

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 ordenamento jurídico do Brasil estabelece duas formas de documentos regulatórios para as negociações em grupo: a convenção de trabalho e o acordo de trabalho. Ambos os mecanismos são abordados no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, no Caput e no § 1º. A respeito da convenção de trabalho, o texto afirma:

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 seu turno 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 fundamental 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, conforme modificado pelo Decreto-lei nº 229/1967, estabelecia que “as condições fixadas em Convenção, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as estabelecidas em acordo”. Essa redação respeitava o princípio da aplicação da norma mais vantajosa para o trabalhador, independentemente do tipo de instrumento normativo utilizado.

Isso indicava que, embora se esperasse que o acordo coletivo de trabalho fosse mais favorável devido à sua natureza específica e à negociação direta com um empregador individual, a convenção coletiva poderia, excepcionalmente, oferecer condições melhores. O regime militar, ao manter a aplicação da norma mais favorável, reconheceu essa situação.

No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 alterou o artigo 620 da CLT para afirmar que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Esse novo texto explicitamente descarta o princípio da norma mais benéfica, permitindo que normas menos favoráveis aos trabalhadores possam ser aplicadas, mesmo na ausência de uma contrapartida por parte do empregador.

Quanto ao papel dos sindicatos, a participação do sindicato representativo da categoria profissional nas negociações coletivas é obrigatória, conforme o art. 8º, VI, da CF/1988. No entanto, essa obrigatoriedade não se aplica aos sindicatos patronais (RESENDE, 2020). Assim, o sindicato dos trabalhadores é a parte essencial e necessária nas negociações coletivas no Brasil.

Ferreira Filho, citando Stuchi (2019), afirma que uma das funções fundamentais das entidades sindicais é a criação de normas coletivas, que, juntamente à legislação estatal,

regulam as relações de trabalho de milhares de trabalhadores no Brasil (2019, pág. 17). A Reforma Trabalhista, embora tenha ampliado o poder negocial dos sindicatos, não necessariamente beneficiou os trabalhadores.

Para que os sindicatos possam assegurar condições favoráveis para seus membros, é crucial que possuam uma força considerável. Contudo, com a crise do sindicalismo e as mudanças no mercado de trabalho, as entidades sindicais estão se tornando cada vez mais fragmentadas, com menos representatividade e recursos financeiros. A reforma trabalhista aproveitou a fragilidade dos sindicatos para eliminar a contribuição sindical obrigatória.

Como resultado, a reforma trabalhista provavelmente levará a condições de trabalho menos vantajosas para os empregados, pois os sindicatos estarão ainda mais enfraquecidos, com menor representatividade e recursos financeiros, e o que for negociado por eles tenderá a ser menos benéfico do que o que seria garantido por lei.

Concluimos este capítulo demonstrando como a Reforma Trabalhista enfraqueceu e contrariou o sistema de proteção aos trabalhadores desenvolvido ao longo da evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Com essa análise finalizada, passaremos à discussão do Trabalho em Ambiente Insalubre.

3 O TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE

Este trecho tem a finalidade de explorar diferentes aspectos do exercício laboral em situações específicas à saúde e as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista. Primeiro, apresentaremos uma definição de ambientes insalubres e o processo de identificação dessas condições. Em seguida, faremos uma breve revisão histórica sobre o tema no contexto brasileiro. Em continuidade, discutiremos os critérios para o estabelecimento de níveis de insalubridade. Além disso, trataremos da possibilidade de redução dos riscos ao bem-estar dos profissionais por meio de dispositivos de segurança. Serão abordadas também as implicações da realização de horas adicionais nessas situações e as repercussões potenciais para os envolvidos. Para finalizar, incluiremos uma análise crítica da Reforma Trabalhista, com atenção especial aos artigos 611-A e 611-B, ressaltando os pontos que impactam a classificação.

3.1 O Conceito de Insalubridade

Para entender plenamente o conceito de insalubridade, é essencial considerar contribuições presentes na doutrina e na legislação. Saliba e Corrêa (2017, p.11), em seu livro "Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos", explicam que o termo "insalubre" deriva do latim e se refere a "tudo que causa enfermidade". Assim, um ambiente insalubre é caracterizado por representar riscos à integridade física de quem nele trabalha.

Desse modo, no contexto das relações laborais, considera-se insalubre toda atividade realizada em ambiente com elementos potencialmente nocivos ao bem-estar do trabalhador. Esses fatores podem incluir agentes de natureza física, química, biológica ou até psicológica, capazes de comprometer a saúde daqueles que exercem suas funções nesse espaço. (SILVA, 2019, p.11 apud SAAD et al., 2006).

Já na legislação brasileira, a definição de insalubridade é abordada no artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente na seção XIII, que trata de atividades caracterizadas como insalubres ou de risco:

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).

Assim, embora a CLT estabeleça o conceito de insalubridade, ela não especifica quais atividades ou operações seriam abrangidas, tampouco define os agentes prejudiciais à saúde ou seus limites aceitáveis de exposição. Dessa forma, foi atribuído ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de emitir normas regulamentadoras sobre o tema.

3.2 A Caracterização da Insalubridade

Uma grande variedade de funções pode afetar a saúde do trabalhador. Entretanto, a definição de trabalho insalubre conforme a legislação possui critérios específicos, definidos pelo Ministério do Trabalho através da Norma Regulamentadora nº 15, de 1978. Antes de explorar o conteúdo legal, apresentaremos algumas reflexões doutrinárias sobre o tema.

De acordo com a classificação mencionada (Silva, 2019, p.23 apud Martins, 2015), a definição de insalubridade exige dois critérios: primeiro, a exposição a substâncias ou condições prejudiciais à saúde do trabalhador; e, segundo, que essa exposição ultrapasse os limites toleráveis estabelecidos pela legislação.

De acordo com a abordagem de Ana Elisa de Vargas Borges e Almiro Eduardo de Almeida (2018, p. 699), ao contrário da visão de Sérgio Martins, a caracterização da insalubridade envolve quatro requisitos, e não apenas dois. Esses critérios são descritos com maior profundidade, com detalhes que ampliam a compreensão do tema:

[...] realização de perícia por profissional; previsão do agente insalubre na Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria nº 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.

Conforme estabelecido no artigo 190 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), compete ao Ministério do Trabalho a definição das atividades e operações insalubres, além da regulamentação dos critérios para caracterização da insalubridade. Esse processo inclui a determinação dos limites de tolerância aos agentes nocivos, das formas de proteção a serem adotadas e do tempo máximo de exposição do trabalhador a tais elementos prejudiciais.

Saliba e Corrêa (2017, p.12) destacam que o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 3.214/1978, estabeleceu a regulamentação das questões relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, criando 36 Normas Regulamentadoras (NR). Dentre elas, a NR nº 15, com seus 14 anexos, define os critérios para a caracterização das atividades e operações insalubres.

De acordo com o autor, o subitem 15.1 da mesma norma estabelece que serão classificadas como insalubres as atividades ou operações que ocorram:

- a)** Acima dos limites de tolerância previstos para ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos e poeiras minerais;
- b)** Nas atividades sob ar comprimido e trabalhos submersos, e exposição a agentes biológicos;
- c)** Sob radiações não-ionizantes, Vibração, Frio e Umidade;
- d)** Abaixo dos níveis mínimos de iluminamento (Revogado).

De acordo com o disposto na N.R. nº 15, no item 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).

Assim, observa-se que o Ministério do Trabalho e Emprego determinou diretrizes para identificar a insalubridade, utilizando tanto uma análise qualitativa quanto quantitativa. Com o objetivo de proporcionar uma proteção adicional ao trabalhador, foram levadas em consideração tanto as características dos elementos prejudiciais à saúde quanto suas concentrações e a duração máxima de exposição.

Ao aprofundar a análise dos métodos de avaliação, destaca-se que, sob a ótica técnica, a avaliação qualitativa examina a presença do agente nocivo, os meios de contato, as vias de penetração e seu potencial para causar danos ao trabalhador. Durante essa análise, são considerados o tempo de exposição e as medidas de proteção coletivas e individuais em vigor. Já a avaliação quantitativa é aplicada nos casos em que é possível medir os riscos com o auxílio de equipamentos e técnicas especializadas. Estes dispositivos devem ser detalhados conforme as exigências legais. Os dados obtidos são organizados e comparados aos limites de tolerância definidos nos anexos das Normas Regulamentadoras n.º 15 e 16, conforme a Portaria n.º 3214/1978.

No que tange à classificação de uma situação como insalubre, de acordo com a jurisprudência predominante, a Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (atualizada regularmente) apresenta um elenco restrito de atividades e condições. Para que a insalubridade seja reconhecida em um caso específico, é indispensável a realização de perícia técnica, a fim de validar a existência da condição insalubre no contexto analisado (LEITE, 2019, p. 737).

Portanto, observa-se que a definição de insalubridade requer a verificação da atividade no contexto da Norma Regulamentadora nº 15, além da análise da exposição do

trabalhador ao agente nocivo em níveis superiores aos limites permitidos, conforme as diretrizes do Ministério do Trabalho e Previdência. Esse processo de caracterização deve ser realizado por meio de perícia conduzida por profissionais qualificados, como médicos ou engenheiros do trabalho, devidamente registrados no mencionado Ministério (MARTINS, 2015).

Por essa razão, destaca-se que o conceito de insalubridade, no contexto do adicional correspondente, é de certa maneira limitado pela legislação brasileira, uma vez que nem todas as situações prejudiciais à saúde ou que causam doenças são consideradas para o pagamento desse benefício. Um exemplo disso são as questões ergonômicas inadequadas, que, como se sabe, podem resultar em condições graves, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) (VASCONCELLOS, 2015, p.18).

Outro desafio identificado é que, apesar das atualizações na regulamentação do trabalho em condições insalubres, os critérios utilizados para avaliar os limites de tolerância ainda se baseiam nos estabelecidos pela ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) em 1977, adaptados para a jornada de trabalho brasileira. Com o passar dos anos, os avanços no conhecimento científico demonstraram que os parâmetros definidos naquela conferência estão desatualizados, evidenciando a necessidade de uma revisão desses limites na legislação nacional.

3.3 A evolução legislativa do instituto e o adicional de insalubridade

Como foi previamente destacado, o trabalho em ambientes insalubres pode acarretar doenças. Em função disso, durante a Revolução Industrial, foi instituído um acréscimo salarial para compensar os trabalhadores expostos a essas condições. (DARONCHO, 2012). No contexto jurídico brasileiro, essa compensação salarial tem equivalente no chamado "adicional de insalubridade".

No Reino Unido e nos Estados Unidos, a finalidade do acréscimo salarial era oferecer aos trabalhadores melhores condições alimentares. Conforme mencionado por Daroncho, a ideia predominante na época era de que uma alimentação de qualidade poderia prevenir doenças. Embora essa teoria estivesse equivocada, era compreensível, uma vez que a má nutrição e a escassez de alimentos entre os operários eram fatores que contribuíam para diversos problemas de saúde.

Mais tarde, esses acréscimos salariais foram abolidos em ambos os países, uma vez que estavam gerando o efeito oposto ao desejado. Em vez de preservar a saúde dos trabalhadores, acabavam por contribuir para o agravamento de suas condições de saúde.

Com o tempo, verificou-se que a melhoria na alimentação não prevenia as doenças relacionadas ao trabalho, e muitos trabalhadores passaram a buscar atividades insalubres motivados pelos benefícios financeiros. (DARONCHO, 2012).

No entanto, apesar das controvérsias sobre a necessidade ou não de uma compensação legal pelo trabalho em ambientes insalubres, era evidente a nova postura do Estado em relação à melhoria das condições laborais. Com o advento da Revolução Industrial, uma série de fatores econômicos (como o progresso das forças produtivas, a financeirização, o imperialismo e o surgimento de uma sociedade consumista) e políticos (o fortalecimento dos movimentos social-democratas e revolucionários) pressionaram pela intervenção estatal na economia, sob o risco de colapso do sistema capitalista.

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2015), essa transformação na abordagem do Estado marca o início de uma nova etapa, na qual se torna imprescindível a intervenção estatal nas relações laborais, visando aprimorar as condições de trabalho e promover o bem-estar social. Dessa forma, surgem normas jurídicas que regulam as condições laborais, assegurando ao trabalhador uma posição jurídica privilegiada em virtude de sua vulnerabilidade econômica.

De acordo com o autor citado anteriormente, como parte dessa intervenção, a regulamentação das condições laborais foi incorporada aos textos legais de diversas nações e organismos internacionais, incluindo a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919, o Tratado de Versalhes de 1919, que fundou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

No contexto brasileiro, embora com certo atraso em relação ao que ocorreu na Europa, o surgimento do movimento operário remonta ao início do século XX. Entre 1900 e 1920, ocorreram as primeiras greves, o que culminou, durante a Era Vargas, na regulamentação das relações trabalhistas. Assim, "foi a partir da Revolução de 1930 que de fato se iniciou a fase contemporânea do direito do trabalho em nosso país" (LEITE, 2019, p. 41).

Foi na década de 1930, especificamente em 1936, que uma compensação financeira, elevando em até 50% a remuneração dos trabalhadores expostos a condições prejudiciais à saúde, foi formalmente incorporada à legislação brasileira. O denominado adicional de insalubridade passou a ser previsto no artigo 2º da Lei nº 185, que estabeleceu 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).

Esse período foi marcado por frequentes mudanças na legislação trabalhista. Assim, quatro anos após a promulgação da Lei nº 185, o Decreto-Lei nº 2.162, de 1940, sancionado por Getúlio Vargas, que estabeleceu o salário mínimo, também introduziu o adicional de insalubridade, fixando percentuais de 40%, 20% ou 10%, conforme o grau de exposição. O artigo 6º desse decreto trouxe a distinção de níveis para a remuneração, com base nos diferentes graus de exposição, representando uma inovação em relação à legislação de 1936 ao incluir um 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).

Dando continuidade a esse avanço na legislação, em 1º de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei 5.452, que consolidou as normas dispersas até então, além de incorporar novos dispositivos elaborados por uma comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sússekkind e Dorval Lacerda), em sua maioria com vínculos com o Ministério Público do Trabalho (LEITE, 2019).

Em relação ao trabalho em ambientes insalubres, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica o Capítulo V, intitulado "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", à Seção XIII, que aborda "Das Atividades Insalubres ou Perigosas". Esta seção reúne os principais dispositivos legais brasileiros referentes à insalubridade e ao respectivo adicional, compreendendo nove artigos, que vão do artigo 189 ao artigo 197 da CLT.

Em 1968, 25 anos após a promulgação da CLT, o Decreto-Lei nº 389 estabeleceu que a identificação de condições insalubres passaria a ser realizada por médicos e engenheiros qualificados em Higiene e Segurança do Trabalho. Posteriormente, em 1978, foi criada a Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres, mencionada no ponto 3.2 deste estudo, que especifica as atividades consideradas insalubres. (BORGES; ALMEIDA, 2018).

Atualmente, o primeiro artigo da referida seção (art. 189) define o que é considerado uma atividade insalubre, enquanto o artigo 190 atribui ao Ministério do Trabalho a responsabilidade por aprovar o quadro de atividades insalubres e estabelecer as normas para

caracterização da insalubridade. O artigo 191, por sua vez, trata das condições que devem ser adotadas para eliminar ou neutralizar a insalubridade, por meio de medidas ambientais e do uso de equipamentos de proteção individual. Por fim, o artigo 192 garante o pagamento do adicional de insalubridade, correspondente a 40%, 20% ou 10% do salário mínimo, conforme a classificação da atividade nos graus máximo, médio ou mínimo. (DARONCHO, 2012).

A relevância do trabalho em ambientes insalubres é tão significativa na legislação brasileira que esse tema foi incorporado, inclusive, na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna aborda tanto o adicional de insalubridade quanto as medidas para redução dos riscos à saúde do trabalhador:

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 modificação mais recente sobre o tema tratado neste capítulo ocorreu com a Lei nº 13.467/2017. A Reforma Trabalhista permitiu que, por meio de negociação entre empregador e empregado, fosse determinado o grau de insalubridade da atividade, seja mínimo, médio ou máximo. Anteriormente, essas gradações eram definidas pelo poder público, o que proporcionava maior segurança para o trabalhador.

3.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade

Conforme exposto anteriormente, o trabalhador exposto a agentes químicos, físicos ou biológicos durante sua jornada tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade. No entanto, de acordo com a compreensão consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Súmula nº 80, o adicional não será devido ao empregado quando os agentes responsáveis pelo adoecimento puderem ser eliminados ou neutralizados. A redação da Súmula nº 80 é a seguinte:

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).

É importante ressaltar que a finalidade do adicional de insalubridade é aumentar o custo do trabalho, de maneira a motivar o empregador a adotar medidas que eliminem ou

minimizem os fatores de risco à saúde no ambiente laboral. Assim, quando o empregador implementa mecanismos eficazes de proteção à saúde do trabalhador, mesmo que ele ainda exerça suas funções em condições insalubres, o pagamento do adicional deixa de ser devido. Isso ocorre porque, uma vez preservado o bem jurídico da saúde, não há mais necessidade de compensação financeira.

De acordo com o artigo 191 da CLT, a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorre nas situações em que são adotadas medidas adequadas de proteção, como a implementação de condições ambientais seguras ou o uso de equipamentos de proteção individual, que minimizem ou neutralizem os agentes prejudiciais à saúde do trabalhador. Quando essas medidas são eficazes, o trabalhador deixa de ter direito ao adicional de insalubridade, uma vez que o risco à sua saúde foi mitigado:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

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 o disposto no artigo 191 da CLT, a primeira possibilidade para afastar a insalubridade e, conseqüentemente, o adicional correspondente, é a adoção de medidas que garantam que o ambiente de trabalho esteja dentro dos limites de tolerância estabelecidos para os agentes insalubres. Saliba e Corrêa (2017) explicam que tais medidas podem incluir o controle da intensidade dos agentes nocivos, garantindo que sua concentração não ultrapasse os limites seguros para a saúde do trabalhador. Isso pode envolver ajustes nos processos de trabalho, ventilação adequada, entre outros fatores, com o objetivo de minimizar os riscos à saúde no ambiente laboral:

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).

Entretanto, quando o controle adequado do ambiente laboral não é possível ou eficaz, a legislação prevê uma segunda alternativa, que consiste na contenção do risco por meio do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Esses dispositivos têm a função

de reduzir a intensidade dos agentes nocivos, mantendo-os dentro dos limites toleráveis para a saúde do trabalhador. 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.

É importante ressaltar o papel crucial dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) no combate à insalubridade no ambiente de trabalho. Tais dispositivos são essenciais para proteger a saúde do trabalhador, reduzindo a exposição a agentes nocivos. De tamanha relevância, o Ministério do Trabalho elaborou, em 1978, a Norma Regulamentadora nº 6, a qual aborda diretamente os critérios e requisitos relacionados ao uso de EPIs, garantindo a segurança e o bem-estar dos trabalhadores expostos a condições insalubres. Sobre o assunto assevera (SILVA, 2019, p. 29).

A Norma Regulamentadora nº. 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.

É importante destacar que, conforme a Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que o empregador se isente da obrigação de pagar o adicional de insalubridade, não basta simplesmente fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). O empregador também deve garantir que os EPIs sejam efetivamente utilizados pelos trabalhadores e fiscalizar seu uso de maneira contínua e adequada. A mera disponibilização dos equipamentos sem o acompanhamento de sua utilização correta não é suficiente para afastar o pagamento do adicional.

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).

De fato, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) não é apenas um direito, mas também um dever

do trabalhador. Conforme previsto no artigo 158 da CLT, é obrigação do empregado utilizar os EPIs fornecidos pelo empregador de maneira adequada. O descumprimento dessa obrigação é considerado uma falta grave, podendo resultar em sanções disciplinares, uma vez que a não utilização dos EPIs compromete a segurança e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.

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).

De fato, o papel dos órgãos do poder público, especialmente das Delegacias Regionais do Trabalho, é fundamental para assegurar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. De acordo com o artigo 156 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essas delegacias têm a responsabilidade de fiscalizar e orientar as empresas quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança, incluindo a observância das condições de insalubridade, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a implementação de medidas adequadas para preservar a saúde do trabalhador. Esse controle é essencial para garantir a proteção dos trabalhadores e a efetividade das normas trabalhistas, 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.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem desempenhado um papel crucial na fiscalização das condições laborais no Brasil, atuando ativamente para garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Por meio de ações de fiscalização, o MPT trabalha em conjunto com outras instituições públicas, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Justiça do Trabalho, para combater irregularidades e

promover melhorias nas condições de trabalho, com foco na proteção da saúde dos trabalhadores.

Além disso, o MPT atua na promoção de ações educativas e preventivas, buscando conscientizar tanto empregadores quanto empregados sobre os riscos do trabalho insalubre e sobre a importância de adotar práticas que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores. Dessa forma, o MPT tem se consolidado como um importante aliado na defesa do direito fundamental ao trabalho em um ambiente seguro e saudável.

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

É amplamente reconhecido que o trabalho, seja ele físico ou mental, demanda energia do trabalhador, e a reposição dessas forças é essencial para a manutenção da saúde e bem-estar. A legislação trabalhista tem como função fundamental assegurar que os trabalhadores não sejam sobrecarregados, por meio da imposição de limites à jornada de trabalho, além de garantir condições mínimas de existência, como o salário, que deve ser suficiente para cobrir as necessidades básicas, como alimentação, saúde, moradia e lazer.

Sem tais garantias, o mercado de trabalho pode, em muitos casos, impor condições de trabalho precárias, fixando salários abaixo das necessidades mínimas ou estabelecendo jornadas excessivas que comprometem a saúde física e mental do trabalhador. Isso pode resultar em uma série de consequências negativas, como o adoecimento, o estresse ocupacional, a aposentadoria precoce, e até mesmo problemas mais graves, como o suicídio, uma realidade que, infelizmente, tem sido observada em algumas categorias profissionais.

Portanto, a legislação que regula a jornada de trabalho e o salário mínimo desempenha um papel crucial na proteção da dignidade humana e na promoção de um ambiente de trabalho saudável. A ausência de uma regulamentação eficaz nesses pontos pode, em última instância, comprometer a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, levando a uma série de problemas sociais e econômicos. 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.

A Limitação de Jornada, conquistada pela luta operária, surgiu como um direito trabalhista na Europa no século XIX, expandindo-se para outros países ao longo do século 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, a limitação da jornada de trabalho começou com dispositivos esparsos, como um decreto de 1891 que estabelecia jornadas de nove horas para meninos e oito horas para meninas, mas restrito à capital federal. Em 1932, o decreto 21.186 fixou a jornada de trabalho dos comerciários em 8 horas diárias ou 48 horas semanais. Contudo, foi só com a Constituição de 1934 que a limitação da jornada foi estendida a toda a classe trabalhadora, com um limite diário de 8 horas, podendo ser reduzido ou prorrogado apenas nos casos previstos em lei (GOUVEIA, 2019).

A Constituição de 1937 manteve a redação original sobre a limitação da jornada de trabalho. No entanto, em 1940, foi editado o Decreto-Lei nº 2.308, que regulamentou a jornada de trabalho para atividades privadas, exceto aquelas sujeitas a regime especial estabelecido por lei. O artigo 1º deste decreto trazia 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, a limitação da jornada de trabalho estabelecida pelo Decreto-Lei nº 2.308 foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 58 da CLT estipula que "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 introduziu uma pequena alteração na jornada de trabalho ao incluir um intervalo para descanso, estabelecendo no art. 158, inciso VI, que a "duração diária do trabalho não excederá de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos". Já a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, modificou a abordagem das constituições anteriores, estabelecendo que a "duração do trabalho normal não será 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).

Concluída a apresentação sobre a evolução dos institutos que resguardam o direito à limitação de jornada, passa-se a abordar a relevância dessa restrição, especialmente no contexto do trabalho em ambiente insalubre.

A sociedade capitalista ocidental enfrenta um retrocesso civilizacional, que explica o retorno intenso da precarização laboral. Inicialmente, é absurdo que a discussão atual priorize a sobrejornada, quando a redução da carga horária deveria ser a pauta central. Mais preocupante ainda é a ideia de sobrejornada em ambientes insalubres e, ainda mais alarmante, que essa prática possa ocorrer sem qualquer inspeção técnica prévia que a autorize. 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).

Maurício Delgado destaca que a limitação da jornada em ambientes insalubres é essencial para a proteção da saúde do trabalhador. O art. 60 da CLT alinha-se a esse entendimento ao estipular que qualquer prorrogação de jornada nesses ambientes requer licença prévia das autoridades competentes em 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).

Apesar de o artigo supracitado prever exames locais e verificação dos métodos e processos de trabalho, o conhecimento científico atual ainda é insuficiente para avaliar plenamente os efeitos de todos os fatores de adoecimento. Assim, ainda não é viável estabelecer uma margem de segurança totalmente confiável. A esse respeito, Cléber Amorim Júnior discorre:

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 da limitação científica/histórica na mensuração, a legislação brasileira enfrenta uma séria defasagem nos parâmetros. Os critérios adotados são os estabelecidos pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) em 1978, concebidos 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/m³, recomendado pela ACGIH para poeira de cimento, deverá ser corrigido no Brasil, em virtude de sua jornada semanal de trabalho, para 8,8 mg/m³. 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).

Diante do exposto, é evidente e urgente a atualização dos limites de tolerância, com a incorporação das descobertas científicas dos últimos 50 anos na legislação de segurança do trabalho brasileira. Igualmente premente é a redução da jornada em ambientes insalubres, e não sua ampliação, como previsto pela reforma trabalhista. Em casos de sobrejornada, esta deveria contar com autorização prévia do Ministério do Trabalho e Previdência, que realizaria inspeção no local para avaliação dos riscos.

No entanto, a Lei n.º 13.467/2017 adota um direcionamento oposto ao permitir, em seu art. 611-A, que a convenção e o acordo coletivo prevaleçam sobre a legislação, inclusive para tratar da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a exigência de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (Brasil, 2017). Tal disposição revela um evidente contrassenso, mas permanece em vigor no país.

3.6 A importância da perícia técnica para o enquadramento do grau de insalubridade.

A insalubridade é um conceito fundamental no Direito do Trabalho, que visa proteger a saúde e a integridade física e mental do trabalhador. A exposição a condições prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho é um problema grave e persistente em diversas atividades laborais. A insalubridade pode ser provocada por agentes químicos, físicos ou biológicos, cujos efeitos nocivos podem se manifestar de formas diversas, como doenças ocupacionais, transtornos psicológicos e até a morte precoce. Para proteger o trabalhador, a legislação brasileira prevê o pagamento de um adicional de insalubridade, cuja quantia é determinada com base no grau de exposição do trabalhador aos agentes insalubres.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho estabelecem critérios para a caracterização e a fixação dos graus de insalubridade. Esses graus são classificados em três níveis — mínimo, médio e máximo — e determinam o valor do adicional a ser pago ao trabalhador. Conforme artigo 192, da CLT:

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

Além disso, a determinação precisa do grau de insalubridade requer uma análise técnica detalhada, que leve em consideração não só os agentes presentes no ambiente de trabalho, mas também a intensidade e a duração da exposição a esses agentes. Esse processo de análise é realizado por meio de uma perícia técnica especializada, que é fundamental para garantir que os direitos do trabalhador sejam assegurados de forma justa. Os graus de insalubridade são classificados em três níveis, conforme a intensidade da exposição ao agente insalubre:

a) Grau Mínimo: Nesse grau, a exposição ao agente insalubre é relativamente baixa, mas ainda assim capaz de causar danos à saúde do trabalhador. O adicional de insalubridade corresponde a 10% do salário mínimo.

b) Grau Médio: A exposição ao agente insalubre é mais intensa, mas ainda não chega a representar um risco máximo. O adicional de insalubridade é de 20% do salário mínimo.

c) Grau Máximo: Este é o grau de exposição mais elevado, que representa um risco grave à saúde do trabalhador. O adicional de insalubridade é de 40% do salário mínimo.

A classificação do grau de insalubridade, portanto, depende da intensidade e da duração da exposição do trabalhador ao agente insalubre. A legislação brasileira estabelece os parâmetros e os limites de tolerância para cada tipo de agente, mas a avaliação precisa desses fatores depende da análise técnica, que envolve medições e estudos científicos sobre os riscos à saúde do trabalhador.

Por isso, a perícia técnica tem um papel crucial na determinação do grau de insalubridade, pois é a única maneira de garantir que a classificação seja feita de forma justa e precisa. A insalubridade não pode ser determinada com base apenas na percepção subjetiva do trabalhador ou do empregador, nem por mera negociação coletiva, sendo necessário um exame técnico detalhado das condições do ambiente de trabalho. A perícia técnica é realizada por profissionais especializados em segurança do trabalho e saúde ocupacional, que têm a competência para avaliar os riscos presentes no ambiente e determinar o grau de insalubridade com base em parâmetros técnicos.

A Súmula nº 80 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece que a caracterização da insalubridade deve ser feita por meio de laudo técnico elaborado por um profissional habilitado, com base em medições e avaliações detalhadas. O laudo pericial deve levar em consideração não apenas a natureza do agente insalubre, mas também as condições específicas do ambiente de trabalho, como a ventilação, a temperatura, a umidade e os equipamentos de proteção utilizados. A perícia técnica também é fundamental para determinar a duração da exposição do trabalhador ao agente insalubre, que é um fator crucial para a definição do grau de insalubridade.

Além disso, a perícia técnica permite que sejam adotadas medidas corretivas para reduzir ou eliminar os riscos à saúde do trabalhador. Se for constatado que o ambiente de trabalho é insalubre, mas a exposição ao agente pode ser controlada por meio de Equipamentos

de Proteção Individual (EPIs) ou outras medidas de segurança, o perito pode recomendar essas medidas, ajudando a prevenir doenças e acidentes.

A importância da perícia técnica também é destacada pela legislação brasileira, que exige que o grau de insalubridade seja determinado de forma técnica e científica. A Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) estabelece os critérios para a medição e a avaliação da exposição a agentes insalubres, e os limites de tolerância definidos por ela devem ser seguidos à risca. A perícia técnica é a única maneira de garantir que esses limites sejam respeitados e que os direitos dos trabalhadores sejam assegurados.

De acordo com Borges e Almeida (2018), a reforma trabalhista pode ser vista como um retrocesso em termos de proteção à saúde do trabalhador, especialmente no que se refere à fixação do grau de insalubridade. A possibilidade de acordos coletivos substituírem a perícia técnica pode levar à subavaliação dos riscos, o que prejudica a efetiva proteção à saúde.

Dito isto, no que diz respeito ao enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a inovação de permitir a fixação de qualquer grau de insalubridade independentemente da atividade realizada e do seu risco associado, 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 importância da perícia técnica para o enquadramento do grau de insalubridade.

Conforme abordado na introdução deste estudo, a Lei Federal n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduz uma série de modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre essas alterações, destacam-se mudanças significativas na dinâmica entre trabalhadores e empregadores. O referido diploma legal, como principal inovação, consagrou o princípio do “negociado sobre o legislado”, estabelecendo uma nova estrutura de hierarquia entre as fontes normativas, em que cláusulas de convenções ou acordos coletivos têm primazia em caso de conflito com normas legais.

Recorrendo a um panorama histórico, conforme aponta Carlos Henrique Bezerra Leite, uma tentativa de alterar a legislação trabalhista já havia sido proposta em 2001. O Projeto de Lei 5.483/2001, enviado pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso, não avançou no Congresso Nacional. (2019, p. 578). Assim, como FHC já havia realizado duas demandas estratégicas da elite burguesa nacional e internacional — a privatização de bens públicos e a redução dos gastos sociais —, as iniciativas de flexibilização das relações laborais foram postergadas.

Após dezesseis anos, em 2016, foi retomada com intensidade a meta estratégica anteriormente não alcançada. Desde 11 de abril daquele ano, tramitava no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.962, de autoria do Deputado Julio Lopes (PP-RJ). A proposta visava modificar exclusivamente o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo, em essência, que as condições laborais ajustadas por meio de convenção ou acordo coletivo teriam primazia sobre a legislação. (LEITE, 2019, p. 577).

Durante a tramitação no Legislativo, o mencionado projeto passou a agregar diversas concessões solicitadas por segmentos empresariais. Ao final do processo, sob a administração de Michel Temer, foi sancionada a Lei 13.467/2017, que promoveu uma reformulação significativa nas relações laborais, modificando mais de uma centena de dispositivos da CLT.

Junto à Emenda Constitucional nº 95, que institui um limite aos gastos públicos por duas décadas, a Reforma Trabalhista de 2017 integra um plano que desmantela as expectativas de um idealizado Estado de Bem-Estar Social em uma nação periférica do sistema capitalista.

Segundo Maurício e Gabriela Delgado, a implementação da Reforma Trabalhista abarcou, pelo menos, seis aspectos fundamentais:

- 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).

Conforme o exposto anteriormente, a chamada "modernização" das relações laborais promovida pela reforma representa, na realidade, um profundo retrocesso. Ademais, no momento de elaboração deste texto, novas propostas de alteração na legislação trabalhista estão sendo debatidas. Pelo direcionamento observado até agora, essas mudanças parecem, apontar para ainda mais insegurança e precarização do trabalho.

3.7.1 O artigo 611-A e seu inciso XII.

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.

Segundo Maurício e Gabriela Delgado (2017, p. 253), o art. 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, contém 15 incisos, alguns com caráter multidimensional, que abrangem uma ampla gama de temas passíveis de regulação por meio da negociação coletiva trabalhista. Importante destacar que essa lista é apenas exemplificativa e aborda diversos assuntos, evidenciando claramente o objetivo de reforçar o caráter negocial da legislação.

Entrando especificamente no inciso XII, que traz o tema desta monografia, o enquadramento do grau de insalubridade a Lei n. 13.467/2017 ao permitir que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei se revela um grande retrocesso:

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

(...)

A análise da possibilidade de se estabelecer o grau de insalubridade por meio de negociação coletiva revela preocupações complexas que vão além da simples troca de cláusulas entre empregador e empregado. Trata-se de um tema multifacetado que envolve questões jurídicas, técnicas, sociais e de saúde pública.

A possibilidade de alteração das condições de insalubridade por negociação coletiva pode enfraquecer a proteção dos trabalhadores. As normas de insalubridade visam preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em ambientes de risco, seguindo critérios técnicos bem estabelecidos.

No entanto, a negociação coletiva, com o foco na flexibilidade e na adaptabilidade às necessidades de cada empresa ou setor, pode levar a uma redução nos critérios de segurança, especialmente quando se busca custos menores. A flexibilização das normas em detrimento de direitos fundamentais coloca os trabalhadores em risco, pois as condições podem ser adaptadas para reduzir o custo, não necessariamente para melhorar as condições de trabalho.

A Constituição de 1988 estabelece direitos irrenunciáveis e inalienáveis para os trabalhadores, garantindo a proteção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a ideia de permitir que a negociação coletiva altere critérios de insalubridade levanta preocupações quanto à violação desses princípios.

De acordo com o artigo 7º da Constituição, as condições de trabalho devem ser protegidas, e os direitos fundamentais não devem ser objeto de negociação que resulte em sua diminuição. A mudança para um sistema onde os acordos coletivos possam ter primazia sobre a legislação em matéria de insalubridade pode ser vista como um retrocesso que enfraquece essas garantias fundamentais.

Outro problema significativo é a falta de controle técnico rigoroso na negociação coletiva. A insalubridade é classificada e determinada com base em parâmetros técnicos estabelecidos por especialistas em saúde e segurança do trabalho, que avaliam os riscos em um ambiente laboral específico. A negociação coletiva, por sua natureza, pode não envolver profissionais qualificados para realizar essa avaliação técnica. Isso pode levar a decisões que, embora possam atender a interesses econômicos de curto prazo, não consideram adequadamente os riscos à saúde dos trabalhadores. A falta de uma inspeção prévia por órgãos competentes pode agravar a situação, resultando em um quadro onde as condições insalubres se tornam um ponto de negociação e não um fator de proteção.

As negociações coletivas podem não garantir um equilíbrio justo entre empregadores e empregados, especialmente em setores onde os trabalhadores não possuem representação sindical forte ou onde a falta de sindicalização é a norma. Essa desigualdade pode fazer com que acordos desfavoreçam os trabalhadores, resultando em condições de trabalho piores do que as exigidas por lei.

Isso é ainda mais crítico em setores como a indústria da construção, mineração e o setor químico, onde as condições de trabalho podem ter um impacto direto e profundo na saúde dos empregados. A ausência de uma representação sindical ou de uma negociação equilibrada pode levar à adoção de práticas que priorizam o lucro em detrimento da saúde dos trabalhadores.

A implementação e o monitoramento das normas de insalubridade em um contexto de negociação coletiva são complexos. A fiscalização, realizada por órgãos como o Ministério do Trabalho e Previdência, enfrenta dificuldades em um ambiente onde as condições de trabalho podem ser ajustadas em negociações, sem uma supervisão contínua. A ausência de um sistema robusto de fiscalização, aliado à falta de mecanismos para garantir o cumprimento dos acordos coletivos, pode resultar em uma situação em que as normas de insalubridade se tornam mais flexíveis do que o recomendado, prejudicando a saúde e segurança dos trabalhadores.

Por fim, tem-se que negociação coletiva, quando se trata de questões de insalubridade, é crucial que as regulamentações e as normas sejam mantidas com base em critérios técnicos e científicos sólidos e em alinhamento com os princípios constitucionais. A proteção da saúde dos trabalhadores não deve ser subordinada a interesses econômicos ou à flexibilidade de negociações coletivas que não considerem a complexidade e a importância de ambientes de trabalho seguros. A legislação deve garantir que o princípio da saúde e segurança seja inalienável, independentemente de negociações ou convenções coletivas.

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.

O legislador parece ter buscado elaborar esse rol de forma restrita. Por essa razão, empregou a expressão “exclusivamente... dos seguintes direitos”. Maurício e Gabriela Delgado compartilham dessa interpretação, afirmando: “Esse rol é manifestamente restrito, como se pode observar. Apesar disso, a Lei tentou tratá-lo como *numerus clausus*, o que, evidentemente, não pode ser predominante” (2017).

Assim, embora reconheçam que o propósito do legislador fosse listar de forma abrangente os direitos abordados, os autores mencionados concluem que “temas adicionais estão excluídos, de maneira intransigente, da negociação coletiva trabalhista, seja pela estrutura geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, por normas específicas contidas em seu arcabouço legislativo” (2017, p. 266). De maneira similar, Luciano Martinez também adota um posicionamento alinhado a essa análise:

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 abordado, a literalidade do inciso XVIII do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece como ilícito que convenções ou acordos coletivos supram ou reduzam o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas. Assim, os instrumentos de negociação coletiva podem tratar do adicional de remuneração para essas condições de trabalho, mas apenas para aumentar a proteção do trabalhador, nunca para reduzi-la.

Essa restrição reflete a preocupação legislativa em preservar direitos mínimos que garantem a segurança e a saúde dos trabalhadores, mesmo em ambientes de flexibilidade negocial. Nesse sentido, qualquer tentativa de limitar ou eliminar adicionais vinculados a condições de risco seria considerada inconstitucional, pois contraria os princípios protetivos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, como o direito à saúde e à dignidade do trabalhador.

O artigo 611-B, inciso XVIII, restringe a liberdade das negociações coletivas, o que contradiz o espírito da Lei nº 13.467/2017, que ampliou a prevalência do negociado sobre o legislado. Ao impedir reduções nos adicionais, limita-se o alcance do princípio da autonomia coletiva, enfraquecendo a lógica de flexibilização da Reforma Trabalhista.

Entretanto, o texto não deixa claro se todas as formas de modificação são vedadas. Por exemplo, situações onde há compensações indiretas (como concessão de benefícios adicionais) podem ser interpretadas como redução ou não. Isso gera incerteza e pode provocar litígios.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi apresentado, é evidente que a legislação trabalhista brasileira possui um arcabouço sólido destinado à proteção da saúde dos trabalhadores. Contudo, em oposição a esse histórico de garantias, a Reforma Trabalhista introduziu a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio da negociação coletiva. Essa alteração representa uma fragilidade significativa no sistema de proteção laboral.

A transferência da definição do grau de insalubridade para a esfera negocial desconsidera a necessidade de critérios técnicos e científicos, fundamentais para assegurar que as condições de trabalho sejam avaliadas com rigor e imparcialidade. Tal flexibilização abre espaço para acordos que podem priorizar interesses econômicos em detrimento da saúde do trabalhador, comprometendo o equilíbrio e a segurança no ambiente laboral.

Essa medida tende a criar locais de trabalho mais propensos a doenças ocupacionais e acidentes, ampliando a vulnerabilidade dos empregados. Além disso, enfraquece a função protetiva da legislação trabalhista, que historicamente tem como objetivo reduzir os riscos e promover um ambiente laboral seguro e equilibrado.

A Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar normas históricas de proteção, desrespeita princípios essenciais do Direito do Trabalho, como o da proteção, da vedação ao retrocesso e do direito ao meio ambiente equilibrado. Essa desconstrução normativa gera insegurança jurídica, retrocede nas conquistas sociais e favorece condições que podem aumentar os índices de adoecimento entre os trabalhadores.

A crise do sindicalismo brasileiro, potencializada pelas mudanças econômicas e estruturais no mercado de trabalho, agravou a fragilidade das entidades representativas. A diminuição da base de representados e a redução de recursos financeiros resultaram na fragmentação dos sindicatos. Além disso, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, promovida pela própria reforma, enfraqueceu ainda mais essas organizações, dificultando sua capacidade de negociar de forma equilibrada e proteger os interesses dos trabalhadores.

Nesse cenário, as negociações coletivas passaram a ocorrer em um ambiente de grande assimetria de poder. A fragilidade financeira e organizacional dos sindicatos contrasta com a força econômica e estrutural dos empregadores, comprometendo a representatividade e a efetividade dos acordos firmados. Tal desbalanceamento, somado às mudanças promovidas pela reforma, contribui para ampliar os riscos à saúde, à segurança e à dignidade dos trabalhadores no Brasil.

O provável impacto da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a negociação coletiva de trabalho é a consolidação de condições cada vez mais desfavoráveis aos trabalhadores. A reforma enfraquece os sindicatos, que enfrentam dificuldades crescentes devido à perda de representatividade perante suas categorias e à drástica redução de seus recursos financeiros após o fim da contribuição sindical obrigatória. Esse contexto compromete a força de barganha dos sindicatos, resultando em acordos coletivos menos vantajosos quando comparados à legislação.

Além disso, a Reforma Trabalhista vai de encontro ao sistema de proteção ao trabalhador, construído ao longo da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil. A medida não apenas mina a rede de salvaguardas acumuladas, mas também rompe com a lógica de fortalecimento progressivo dos direitos laborais. Ao colocar o negociado acima do legislado em um ambiente de evidente desequilíbrio de forças, a reforma expõe os trabalhadores a condições desiguais de negociação e compromete a eficácia dos princípios de proteção que fundamentam o Direito do Trabalho.

Os supostos benefícios econômicos da Reforma Trabalhista de 2017 não se concretizaram conforme prometido por seus defensores. Segundo estudo do Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (MADE), da Universidade de São Paulo (FEA/USP), com base em dados do IBGE, a taxa de desemprego não sofreu melhoria significativa após a implementação da reforma. Em 2017, antes da aprovação da nova legislação, o índice de desemprego estava em 11,1%. No início de 2018, subiu para 13,2% e, em 2019, retornou ao mesmo patamar de 11,1%, igual ao período pré-reforma. Essa estabilização evidencia que a prometida criação de milhões de postos de trabalho não ocorreu.

O cenário foi agravado em 2020 e 2021 pela pandemia da COVID-19, que fez as taxas de desemprego crescerem ainda mais. Esses dados sugerem que as alterações na legislação do trabalho, em vez de fomentarem o emprego, perpetuaram um quadro de instabilidade econômica e laboral, reforçando as críticas de que a reforma, longe de atender às necessidades dos trabalhadores e da economia, focou na flexibilização em detrimento da proteção social.

Simultaneamente à persistência dos altos níveis de desemprego, uma matéria do jornal *Brasil de Fato*, citando dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) contínua, revela que a taxa de informalidade no mercado de trabalho chegou a 40,1% da população ocupada, correspondendo a cerca de 39 milhões de indivíduos. Esses trabalhadores se encontram em situações de vulnerabilidade, sem a proteção das leis trabalhistas, o que os torna suscetíveis a riscos significativos, como as restrições impostas às atividades não essenciais durante a pandemia da COVID-19. Esse quadro expõe a fragilidade do mercado de

trabalho e a necessidade urgente de políticas públicas que promovam a inclusão formal e a proteção social dos trabalhadores.

Em síntese, a Reforma Trabalhista, até o momento, não demonstrou benefícios concretos que possam ser evidenciados por meio de dados estatísticos. Em vez disso, parece ter impulsionado a precarização, a desregulamentação e o aumento da pobreza, refletindo um período crítico para o Brasil no contexto do capitalismo atual. Esse cenário, sem dúvida, representa um desafio significativo para as gerações atuais, que enfrentam a necessidade de buscar soluções para mitigar os impactos negativos dessa reforma no mundo do trabalho e na qualidade de vida da população.

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**. 14ª 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. 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. 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. 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 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-contra-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.> 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