

# EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE EM TEMPOS DE PANDEMIA NA NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Guilherme Sebalhos Ritzel<sup>1</sup>

**Resumo:** Este trabalho tem como intuito discutir sobre a possibilidade de compensar ou prorrogar o trabalho insalubre após a vigência da Lei 13.467/17. Desta forma, utilizou-se o método dedutivo, tendo em vista as diferentes posições sobre o tema, levando em consideração a garantia constitucional à saúde, proteção que também se faz presente nas relações de trabalho. Com isso, entende-se que a discussão deste tema deve obrigatoriamente levar em conta o artigo 7º em seus incisos XIII (sobre o controle de jornada) e XXII (sobre a redução dos riscos à saúde, segurança e higiene). Logo, afirma-se a importância de que essas normas sejam vistas como diretrizes para o direito do trabalho brasileiro, não podendo ser prorrogada jornada de trabalho de maneira irrestrita e sem nenhuma condição prévia, conforme o artigo 611-A da CLT previsto na nova CLT. Diante disso, afirma-se que em um período de pandemia (Covid-19), as convenções coletivas de trabalho firmadas pelas entidades sindicais deveriam observar com maior preocupação o trabalho insalubre.

**Palavras-chave:** Trabalho insalubre. Convenção Coletiva de Trabalho. Prorrogação de Jornada.

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN), graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e advogado sob a inscrição 114.815 OAB/RS.

E-mail: [guilherme.s.ritzel@gmail.com](mailto:guilherme.s.ritzel@gmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7320-2127>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0006698460123892>

## EXTENSION OF WORKING HOURS OF UNHEALTHY ACTIVITIES IN PANDEMIC TIMES IN COLLECTIVE LABOR

**Abstract:** This paper aims to discuss the possibility of compensating or extending unhealthy work after the validity of Law 13.467 / 17. Therefore, the deductive method was used, in view of the different positions on the theme, taking into account the constitutional guarantee to health, protection that is also present in labor relations. Thus, it is understood that the discussion of this theme must take into account Article 7 in its items XIII (on workday control) and XXII (on the reduction of risks to health, safety and hygiene). Therefore, it is affirmed the importance of these rules are seen as guidelines for Brazilian labor law, and the working day cannot be extended without restriction and without any precondition, according to article 611-A of the CLT provided for in the new CLT. Based on that, it is stated that in a pandemic period (Covid-19), the collective labor agreements signed by union entities should observe unhealthy work with greater concern.

**Keywords:** Unhealthy work. Collective convention. Extension of working hours.

### Introdução

A Constituição da República ao afirmar sobre o dever de proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, também amparou o meio ambiente das relações de trabalho. Sobre isso, importante ressaltar que as normas de medicina, higiene e segurança do trabalho são norteadas pelo direito à vida (artigo 5º), direito à saúde (artigo 6º e 196) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (artigo 225).

Tem-se que a proteção do meio ambiente do trabalho é essencial para toda a sociedade, principalmente em um período de pandemia, como no ano de 2020. Desta maneira, a diretriz a ser seguida

deveria ser mais rigorosa ao que tange ambientes insalubres, levando em conta o interesse social em tempos de crise sanitária e econômica como a decorrente da pandemia da Covid-19.

Nesta perspectiva, deve-se ressaltar que trabalho em condições adversas como o insalubre, o perigoso, o extraordinário e o noturno, são pagos com adicionais, isto é, por se tratar de questão de saúde pública, atividades desempenhadas nessas condições recebem maior contraprestação em virtude da sua excentricidade. Logo, especificamente ao trabalho em ambientes insalubres prorrogado para além da jornada legal, é importante ressaltar que não é razoável que seja feito de maneira irrestrita.

Com base nesta problemática, este trabalho utilizou o método dedutivo para chegar à sua conclusão, considerando as modificações normativas a respeito do tema nas últimas décadas. Com isso, concluiu-se que a mais recente mudança (decorrente da Lei 13.467/17) prejudica os trabalhadores por considerar viável que entidades sindicais possam ajustar em acordos e convenções coletivas de trabalho sobre prorrogação e compensação de jornada laboral sem necessidade de inspeção prévia de autoridade competente.

O primeiro capítulo faz um panorama do direito a saúde nas relações de trabalho, levando em conta ser dever do Estado assegurar este direito (como prevê o artigo 196 da CF), lembrando também, que toda norma sobre este assunto deve considerar a relevância pública do tema. O segundo capítulo aborda a prorrogação/compensação de jornada laboral com previsão em normas de Direito Coletivo de Trabalho (acordo ou convenção coletiva), fazendo reflexões sobre os diferentes entendimentos do TST desde a década de 1990 aos dias de hoje. Já no terceiro capítulo, o artigo destaca diferentes

Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) no sul do país, nas cidades de Santa Maria/RS, Porto Alegre/RS, Joinville/SC e Curitiba/PR, observando que as convenções pesquisadas embora estejam de acordo com o artigo 611-A, XII da CLT, colidem com a garantia constitucional de proteção à saúde no trabalho, como também destoa do próprio artigo 60 da CLT (que exige inspeção prévia de autoridade competente em casos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho em ambiente insalubre).

Portanto, destaca-se que este tipo de situação não deveria ser negociada por entidades sindicais em prejuízo do trabalhador, tendo em vista que tanto a salubridade como a regulação de jornada são direitos indisponíveis. Ainda, ressalta-se a inconstitucionalidade e a ilegalidade das cláusulas inseridas em Convenções Coletivas sobre este tema.

## **1 Considerações sobre o direito à saúde no meio ambiente laboral**

Um dos aspectos primordiais das relações de trabalho é a localidade onde se labora. Logo, para além da questão salarial propriamente dita, o direito do trabalho também abrange questões como o meio ambiente laboral. O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está previsto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988, estando o referido artigo condicionado a uma proteção ao meio ambiente de maneira esparsa.

Assim sendo, surge a perspectiva de proteção ao meio ambiente em toda as suas dimensões, como uma premissa de algo essencial para a vida em sociedade. Ainda, mais especificamente sobre as relações de trabalho, o artigo 7º, **XXII da Constituição prevê a**

**“redução, dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.**

Com isso, a Constituição da República afirma que o mundo do trabalho deve ter como garantias equivalentes a busca pelo lucro e a proteção à pessoa, e não o lucro em detrimento da vida humana. Sobre isso, afirma Mauricio Godinho Delgado (2017a, p. 61):

É inconstitucional, para o Texto Máximo, a antítese “o lucro ou as pessoas”; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos – e, nessa medida, protegidos – são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho.

Desta maneira, ressalta-se o artigo 1º, **IV, do texto constitucional que colocou em igual patamar** os “valores sociais do trabalho e a “livre iniciativa”. **Já o artigo 170 da Constituição**, artigo que introduz o capítulo VII da “ordem econômica e financeira”, afirma que a atividade econômica está fundada na “valorização do trabalho humano” e na “livre iniciativa”.

Para essa relação entre trabalho e livre iniciativa ser equânime, é essencial que o Estado se faça presente. Do ponto de vista histórico, Norberto Bobbio (2004, p. 20) afirma que após a legitimidade da defesa do direito à vida e dos direitos políticos, o aparecimento dos direitos sociais alude uma necessidade de ação estatal:

[...] os direitos sociais, que expressam o amadurecimento de novas exigências — podemos mesmo dizer, de novos valores —, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado.

Sobre o Estado ser efetivamente atuante na promoção dos direitos sociais, é de grande importância ressaltar que o trabalho está

elencado como um dos direitos sociais na Constituição Federal (artigo 6º). **Da mesma forma, em âmbito constitucional está inserido para os trabalhadores direitos em espécie (artigo 7º)** e direitos relacionados a organização sindical (artigo 8º ao 11).

Entretanto, embora o conjunto teórico e normativo indique uma histórica participação do Estado, há divergência doutrinária no que diz respeito ao direito trabalhista ser de natureza pública ou privada. Sobre isso, há diferentes pontos de vista entre autores de Direito do Trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 49) indica se tratar de um ramo do direito privado, tal argumento se deve ao fato de ser uma relação vinculada a um contrato de trabalho. Contudo, o autor minimiza esta dicotomia, afirmando que outras formas de relações jurídicas com natureza privada também gozam de proteção do Estado, como as relações de família, de consumo, de locação para fins residenciais, proteção ambiental entre outras.

Conforme Wilson de Souza Campos Batalha (1995, p. 213), tanto o direito do trabalho material como o processual são ramos do Direito Público, sendo nas palavras do autor “por dizer respeito a situações jurídicas em que se encontra invariavelmente o Estado no exercício de seu poder atuante”. Desta forma, independente do direito trabalhista ser conceituado como público, ou privado, há de se destacar que o Direito do Trabalho se faz importante em diferentes questões da vida social.

Na análise de Evaristo de Moraes (1998, p. 20), a ação do Estado está além da simples tutela, isto é, ação estatal está compreendida em integrar e organizar as diferentes classes sociais em um sentido social de equilíbrio de forças. Com isso, destaca-se a

preponderância do interesse público em efetivar boas condições laborais na sociedade.

Drummond e Dahas (2019, p. 20 e 21) fazem a seguinte conceituação:

[...] o Direito do Trabalho assume relevante papel na consecução dos direitos humanos, na medida em que seu instrumento essencial é a valorização e efetivação de mecanismos que garantam o trabalho digno, permitindo ao homem a elevação de sua condição social, intelectual e econômica, passando a ser um elemento operário da construção de uma sociedade digna e equilibrada.

Com essa perspectiva, percebe-se que o Direito do Trabalho ultrapassa as questões meramente salariais (que por si só, já são muito importantes), sendo também, primordial para a dignidade humana em diferentes sentidos. Contudo, independente de como se conceitua o direito trabalhista (se privado ou público), é dever estatal atuar também em outro direito social, no caso a saúde (artigo 6º e 196 da CF) tendo em vista a sua relevância pública.

Sobre o direito à saúde, André Ramos Tavares (2010, p. 844) faz a seguinte ponderação:

Realmente, o Estado deve promover políticas sociais e econômicas destinadas a possibilitar o acesso universal igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Ademais, deve preocupar-se igualmente com a prevenção de doenças e outros agravos, mediante a redução de riscos [...].

Explicando este posicionamento, o autor (2010, p. 844) afirma se tratar de um tema relacionado com a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, CF) em conjunto com o direito à igualdade (artigo 5º), pressupondo um Estado garantidor, cujo dever é assegurar o mí-

nimo de condições básicas para a vida e o desenvolvimento pessoal dos indivíduos. Tal perspectiva deve ser diretriz para a compreensão da importância de se proteger o meio ambiente do trabalho.

Neste ponto de vista, Ana Carolina Soria Vulcano (2018, p. 38) afirma que o papel das normas de segurança e saúde do trabalho são determinadas com a finalidade de prevenir potenciais riscos a saúde:

Registre-se, ainda, que o maior desafio no meio ambiente laboral é fazer com que as normas de segurança e saúde do trabalho sejam seguidas de forma obrigatória, a fim de prevenir, efetivamente, o meio ambiente do trabalho, dos riscos para a saúde dos trabalhadores, resguardando assim a integridade física, mental e social dos trabalhadores, cumprindo um fim constitucional.

Desta forma, o conjunto normativo que enseja um caráter constitucional para a proteção da saúde do trabalho segue uma lógica de resguardar o direito individual à vida (artigo 5º), do direito social de proteção contra os riscos inerentes ao trabalho no que tange à saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII), e também, em relação ao direito de solidariedade no que diz respeito ao meio ambiente laboral (artigo 225). Cristiane Derrani (1997, p. 267 e 268) afirma ser que o meio ambiente equilibrado é um direito de todos, que mesmo sendo de cada indivíduo, pertence também às futuras gerações (sendo “metaindividual”).

Assim sendo, percebe-se que existe um conjunto normativo de cunho constitucional que protege o meio ambiente do trabalho, tendo como parâmetro a busca de uma relação salutar para todas os trabalhadores e empregadores. Tal premissa deve ser ponto de partida para uma sociedade justa:

O meio ambiente de trabalho saudável, justo e equilibrado surge como verdadeiro alicerce ao equilíbrio das relações contratuais de emprego, servindo como base inquestionável para a construção de uma sociedade justa, a partir dos valores do trabalho humano. (DRUMMOND; DAHAS, 2019, p. 23)

Portanto, no capítulo seguinte será abordada as mudanças legislativas que deixam a possibilidade de prorrogar ou compensar jornada de trabalho de maneira irrestrita. Com isso, entende-se que este tipo de medida, como a redação do artigo 611-A inserido na CLT pela Lei 13.467/17.

## **2 A modificação do entendimento sobre prorrogação e compensação no trabalho insalubre sem inspeção prévia nas últimas décadas**

O papel da constituinte que formulou o texto base da Constituição da República em 1988 foi o de almejar um caminho a ser seguido. Logo, entende-se que flexibilizar as normas expostas na Carta Maior podem de alguma maneira, subverter a ideia pretendida inicialmente.

Especificamente sobre o trabalho insalubre, ocorreu no período pós 1988 alguma disparidade de entendimento sobre o tema. Por exemplo, em 1996 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 349:

TST Enunciado nº 349. Validade do Acordo ou Convenção Coletiva de Compensação de Jornada de Trabalho em Atividade Insalubre.

**A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).**

Conforme o enunciado do TST, ficou estabelecido que independente de inspeção prévia da autoridade competente, acordos

e convenções coletivas teriam liberdade para compensar jornada de trabalho em atividade insalubre. Tal proposição entra em colisão com a redação do artigo 60 da CLT, que dispunha sobre a necessidade de prévia autorização.

Claramente, o entendimento do TST não levou em consideração que jornada de trabalho e saúde no trabalho são questões indissociáveis. Mauricio Godinho Delgado (2017b, p. 974) explica essa relação:

[...] 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.

Exemplo similar é o da jornada noturna, Sergio Pinto Martins (2013, p. 591) explica que o organismo humano faz um esforço maior no período noturno, pois pela noite as pessoas costumam descansar e dormir, não trabalhar. Desta maneira, o trabalho em jornada diversa (como a noturna) e a hora extraordinária são questões relacionadas com a saúde do trabalhador, devendo assim, serem tratadas como tal.

Já na década seguinte, o TST por meio da Orientação Jurisprudencial 342, I, da SDI-1 consolidou um entendimento diverso:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO.

**I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1998), infenso à negociação coletiva.**

Conforme a OJ citada acima, quando o caso versar sobre medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, deve ser levando em consideração a indisponibilidade deste tipo de direito. Logo, a supressão ou redução do intervalo intrajornada desvirtua o real valor deste tipo de norma, da mesma forma que a compensação de jornada de trabalho de maneira irrestrita.

Tendo em vista a colisão normativa, ocorreu a revogação da Súmula 349, o que desencadeou no acompanhamento jurisprudencial da previsão consolidada na OJ 342, I, da SDI-1, como no seguinte Recurso de Revista:

EMENTA. RECURSO DE REVISTA. 1. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, “CAPUT” e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. (TST, Recurso de Revista 220-12.2013.5.04.0373, 3º, Turma, Relator Mauricio Godinho Delgado)

Logo, não havendo possibilidade de compensação da jornada de trabalho em regime insalubre, o empregado faz jus ao pagamento de hora extraordinária. Entretanto, tal posição tomou rumo contrário após a vigência da Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”.

Dispõe o artigo 611-A da CLT (após as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17):

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;  
XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Com esse novo artigo, a CLT passou a lidar com algumas questões problemáticas. A primeira, referente à convenção e o acordo coletivo prevalecerem em detrimento da lei. A segunda diz respeito a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres sem nenhum cuidado prévio.

Ironicamente, entende-se que próprio inciso I do artigo 611-A pode ser usado como contestação ao inciso XVIII, tendo em vista que um “pacto sobre jornada de trabalho deve respeitar os limites constitucionais”. Este inciso parece esquecer que todos os demais também devem respeitar os limites constitucionais.

Sobre essas situações elencadas, cabe dizer que as convenções e os acordos coletivos sempre tiveram “força de lei”, previsão exposta no artigo 611 da CLT que considera que as Convenções de Trabalho são “acordos de caráter normativo” (DIAS, 2017, p. 455). Ainda, no que tange à norma coletiva prevalecer sobre a lei, há de se lembrar que os sindicatos possuem plena liberdade para editar normas, mantendo a observância das normas de ordem pública (MARTINS, 2013, p. 866).

Da mesma forma, o artigo 611-A da CLT ao focar uma liberdade plena em negociação sindical esquece do artigo 444 da CLT que prevê o seguinte sobre o assunto: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho”.

Aliás, o artigo 444 da CLT se atém em indicar que a autonomia das partes em direito coletivo não pode se sobrepor às normas

de proteção ao trabalho, deve ser observado a respeito de prorrogação de jornada em atividades insalubres. Desta maneira, a autonomia privada coletiva, não pode ser utilizada no sentido de supressão dos direitos trabalhistas, vez que se supõe que a negociação entre empregados e patrões deve ser direcionada para ganhos e perdas de ambos os lados, via de regra (CREMONESI, 2010, p. 127).

Esta problemática esteve em pauta na 2º Jornada de direito do trabalho organizada pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) por meio dos enunciados 45 e 48:

Enunciado 45 da Anamatra – Inconstitucionalidade na fixação de jornada superior a OIT horas em atividades insalubres.

A fixação de jornada de trabalho superior a OIT horas em atividades insalubres, sem prévia autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII do artigo 7º da constituição federal de 1988. Assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII, do artigo 611-A, introduzidos pela Lei 13.467/2017.

Enunciado 48 da Anamatra - Negociação “in pejus” e Inconvencionalidade do art. 611-Aa da CLT Negociação “in pejus”. Inconvencionalidade. Efeitos paralisantes. A comissão de expertos em aplicação de convênios e recomendações da OIT (CEACR), no contexto de sua observação de 2017 sobre a aplicação, pelo Brasil, da convenção 98 da OIT, reiterou que o objetivo geral das convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação [...]. O artigo 611-A da CLT “reformada” não é verticalmente compatível com a convenção 98 da OIT e remanesce formalmente inconvencional, circunstância que impede a sua aplicação, em virtude da eficácia paralisante irradiada pelas convenções.

Com isso, percebe-se que as modificações legislativas no artigo 611-A da CLT colidem com normas superiores. Isto é, possibilitar que negociações coletivas (convenção ou acordo) tratem de prorrogação e compensação de jornada em situações insalubres sem

licença de autoridade competente incide em inconstitucionalidade em face do inciso XXII do artigo 7º da Constituição de 1988 e em inconvenção por desrespeitar a Convenção 98 da OIT (que trata sobre o direito de sindicalização).

Interessante ressaltar que o dispositivo 611-A da CLT além de desrespeitar a Convenção 98, introduzindo regras confusas para as relações sindicais, tal artigo e em seu inciso XIII colide com a Convenção 155 da OIT que versa sobre o direito à saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, ressalta-se que a mudança imposta pela Lei 13.467/17 no artigo 611-A afronta a Constituição Federal e a também as normas trabalhistas internacionais.

Portanto, entende-se que a possibilidade de acordo ou convenção coletiva sobre trabalho insalubre deve obedecer certos critérios. Logo, é demasiadamente desfavorável aos trabalhadores suprimir direitos considerados indisponíveis desta forma. Diante disso, no próximo capítulo será demonstrada essa realidade em um período bastante peculiar, o da pandemia da Covid-19.

### **3 Observação crítica sobre convenções coletivas e a prorrogação de trabalho insalubre**

No recente período de pandemia da Covid-19, entende-se que a preocupação com a saúde dos trabalhadores deveria ser uma diretriz para as relações de trabalho. Porém, o que se percebe no ano de 2020 é que muitas convenções coletivas de trabalho dispuseram sobre compensação e prorrogação de trabalho insalubre.

Por exemplo, em convenção coletiva de trabalho acordada na cidade de Santa Maria/RS pelo setor patronal e pelo sindi-

cato representante dos trabalhadores da construção civil (CCT 10264.101614/2020-12) se vê essa tendência:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA OU REGIME DE COMPENSAÇÃO EM ATIVIDADE INSALUBRE.**

Poderá haver prorrogação de jornada de trabalho nas formalidades do art.59 da CLT mediante pagamento das respectivas horas extras, bem como a adoção de qualquer das modalidades de regime compensatório, mesmo quando reconhecida pelo empregador ou lado pericial, judicialmente ou não, que a atividade seja insalubre.

Diante disso, percebe-se que este tipo de cláusula é uma resposta prática em consonância com o artigo 611-A, XIII, da CLT. Logo, tal prática desconsidera o artigo 60 da CLT e a OJ 342, SDI-1 do TST que definiram a inspeção prévia para este tipo de prática.

Outro exemplo semelhante está no mesmo setor de atividade, só que na cidade de Porto Alegre/RS e região metropolitana (CCT 10264.105825/2020-24)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS.**

Parágrafo segundo. A validade da presente, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Importante ressaltar que a inspeção prévia não tem caráter meramente proibitório. O artigo 60 da CLT ao definir a licença prévia permite que as atividades sejam prorrogadas, mas leva em conta as situações sanitárias de cada caso.

Explica Luciano Viveiros que (2013, p. 66) que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sempre costumou firmar convênios

com outras atividades governamentais para a fiscalização. Esta prática sempre teve o intuito de relativizar (e não proibir) a prática empresarial de prorrogar atividades em ambientes insalubres, tendo em vista que este tipo de atividade não pode ser irrestrita.

Ainda, mesmo havendo fiscalização, a prática fiscalizatória carece de efetividade, como demonstra Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 763):

Em virtude de deficiência técnica e operacional do Estado, responsável pela fiscalização administrativa da legislação trabalhista, da proliferação de diversos tipos de empresas, grandes, médias, pequenas e micro, além do baixo nível de educação de nosso povo, é inegável que as normas relativas à medicina, higiene e segurança do trabalho acabam carecendo de efetividade em nosso país.

Nesta perspectiva, as cláusulas que expressam a desnecessidade de inspeção demonstram que o sindicalismo brasileiro (por meio de alguns sindicatos) vem negociando uma espécie de direito que apenas prejudica o empregado. Outro exemplo está em convenção coletiva do trabalho no setor de limpeza e conservação na cidade de Curitiba/PR (CCT 13068.102786/2020-18):

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA  
Pelo presente instrumento, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legalmente previstos, àqueles que cumpram labor em ambiente insalubre.

Esta cláusula dispõe sobre a prorrogação da jornada de trabalho “nos limites legalmente previstos”, contudo, qualquer norma deve respeitar estes limites. Aliás, a duração do trabalho deve respeitar os limites legais do artigo 59 da CLT, que prevê o limite de duas horas extraordinárias.

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 11) afirma que a regulação da jornada de trabalho além de objetivar o respeito ao direito à saúde do trabalho, está ligado com outras questões subjetivas do indivíduo. Dentre estas questões, está a preservação da intimidade da vida privada, essencial para o convívio social e para o lazer das pessoas.

Evidentemente, há inserção nas convenções coletivas cláusulas benéficas para os empregados, que de alguma forma poderiam pesar o que é prejudicial. Em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT 10263.101680/2020-01) referente ao trabalho em supermercados na cidade de Joinville/SC é um exemplo ao que tange a hora extraordinária:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.  
A jornada extraordinária de trabalho, será remunerada com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS.  
Parágrafo primeiro: As empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho, inclusive em locais insalubres, pelo qual o excesso de horas trabalhadas em 01(um) dia será compensada pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a jornada diária de 10(dez) horas, respeitando o limite máximo de 12(doze) horas na semana.

Porém, observando este tipo de caso, embora a cláusula décima terceira da convenção aumente o valor da hora extra para 65% da hora normal (em detrimento do valor de 50% previsto no artigo 59 da CLT), há de se ressaltar que a prorrogação de jornada em local insalubre lida com uma questão de interesse público, que é a saúde.

Esta questão muitas vezes vira objeto de litígio, sendo resolvida somente em nível recursal, como nesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região (TRT4):

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. REGIME DE COMPENSAÇÃO. ATIVIDADE INSALUBRE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Consoante disposto no art. 60 da CLT, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada somente podem ser acordadas mediante autorização prévia da autoridade em matéria de saúde e higiene do trabalho. Trata-se de medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador, a qual não pode ser flexibilizada por norma coletiva. Na hipótese em análise, não há prova de existência de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para prolongamento habitual da jornada laboral insalubre. Adoção da Súmula 67 deste Tribunal Regional. Apelo provido. (TRT4, Recurso Ordinário 0021102-89.2017.5.04.0020, 14/04/2020, Relator: Alexandre Correa da Cruz)

Sobre este julgado, importante destacar que trata de um contrato de trabalho que vigorou no período anterior ao da Lei 13.467/17, logo observa as questões de direito material anteriores ao começo de vigência da nova CLT. Entretanto, ironicamente a CLT reformada mantém o artigo 60, só que com a modificação relativa apenas a jornada de 12x36.

Dispõe o artigo 60, parágrafo único da CLT: “Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”. Desta maneira, fica claro que o artigo 611-A colide com o artigo 60 CLT da norma trabalhista, e ainda, há que se ater ao fato que a OJ 342 do TST em SDI-1 não foi cancelada (ao contrário da Súmula 349).

Assim sendo, além da inconstitucionalidade, ainda há validade nos embasamentos jurídicos relativos ao artigo 60 da CLT e à OJ 342, SDI-1 do TST. Além disso, o artigo 444 da CLT afirma que a liberdade de negociação para as entidades sindicais deve vigorar exceto ao que diz respeito a proteção do trabalho. Sobre essa questão, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 596) entende ter sido acertada a decisão de cancelamento da Súmula 349 do TST que permitia

a prorrogação e compensação de jornada em ambientes insalubres sem inspeção prévia de autoridade competente:

Entendeu-se assim, corretamente, que as normas que dispõem sobre saúde, higiene e segurança, isto é, meio ambiente do trabalho são imunes à negociação coletiva in pejus, por serem normas de ordem pública e absolutamente indisponíveis, inclusive por meio de instrumentos coletivos derivantes de negociação coletiva.

Diante disso, esta questão lida com o direito à saúde no ambiente de trabalho, direito indisponível/irrenunciável. Delgado (2017a, p. 143) explica a indisponibilidade de seguinte forma:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui talvez o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

Mesmo que a assimetria entre as partes (empregado e empregador) não seja vista formalmente no direito coletivo do trabalho (entre sindicato patronal e entidade sindical dos trabalhadores), a igualdade entre as partes coletivas ainda não é absoluta. Após algumas décadas em que a Constituição de 1988 assegurou um leque de direitos sindicais (artigo 8, CF), na prática não se enxerga um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz, assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos (DELGADO, 2017a, p. 114).

Nas palavras do autor:

À diferença de importantes países europeus (vide Alemanha, por exemplo), e, até mesmo, latino-americanos (Argentina, ilustrativamente), que se caracterizam pela presença de entidades sindicais extremamente fortes, o Brasil, mais de 25 anos depois do advento da Constituição, passou

a apresentar miríade de sindicatos fracos, mitigados, pulverizados (acima de 10 mil entidades sindicais obreiras!) – embora naturalmente se trate, em geral, de sindicatos bastante específicos. (DELGADO, 2017a, p. 115)

Além do mais, o enfraquecimento das entidades sindicais no país se agravou com o advento da Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), situação que se enquadra na conjuntura mundial de precarização do trabalho. Sobre isso, Ricardo Antunes (2018, p. 56) observa que a flexibilização do trabalho é uma tendência mundial nas últimas décadas, ocasionando maior exploração do trabalho humano não só em países do hemisfério sul, periferia do sistema produtivo internacional, mas também em países centrais.

Em uma situação peculiar como a pandemia da Covid-19, Suzéte da Silva Reis (2020, p. 407) aborda que a crise econômica deveria ser motivo para que as flexibilizações tomassem rumo contrário, isto é, com a redução de jornadas laborais e a manutenção dos contratos de trabalho. Entretanto, normas que estimulam o setor patronal a prorrogar jornada em tempos de pandemia pioram demasiadamente o ambiente de trabalho, em especial se for em ambiente insalubre.

Portanto, a conjuntura do mundo do trabalho deveria observar as peculiaridades em que o labor humano se encontra nos dias atuais. Isto é, no ano de 2020 a sociedade passou a lidar com uma pandemia de consequências sanitárias e econômica até pouco inimagináveis. Neste sentido, convenções coletivas de trabalho deveriam se nortear por um viés de maior preocupação com a insalubridade, não sendo razoável prorrogar ou compensar jornada em ambientes insalubres de maneira irrestrita.

## Conclusão

A saúde é um direito de todos e um dever do Estado (conforme previsão do artigo 196 da Constituição de 1988) garantir por meio de políticas públicas (das mais variadas) a redução dos riscos de doença e outros agravos. Desta forma, uma das políticas direcionadas ao combate de doenças e outras enfermidades é a fiscalização dos ambientes laborais, como a prevista pelo artigo 60 da CLT.

É notável que a Lei 13.467/17 que reformou a CLT inseriu um dispositivo legal (artigo 611-A, XIII da CLT) que visa a desnecessidade de inspeção prévia de autoridade competente, permitindo assim que Convenções Coletivas de Trabalho regulem prorrogação e compensação de jornada em locais insalubres. Um dos grandes pontos que deve ser discutido é o fato do artigo 60 da CLT ainda vigorar normalmente, com apenas a ressalva inserida quando se tratar do trabalho em jornada 12x36 (parágrafo único do artigo 60). Logo, qualquer norma de Direito Coletivo do Trabalho que dispor sobre este assunto está sendo contrária a Lei trabalhista.

Outro ponto bastante peculiar diz respeito ao negociado prevalecer sobre o legislado (artigo 611-A da CLT), pois trata-se de uma situação que gera insegurança jurídica, além de inverter a lógica tradicional do sindicalismo, que é negociar as peculiaridades de cada profissão ou localidade. Entende-se que embora as convenções e os acordos sejam normas privadas com a obrigatoriedade de reconhecimento do Estado, é bastante equivocada a ideia de negociar direitos indisponíveis, prejudicando os trabalhadores.

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) analisadas neste artigo tratam de relações de trabalho que envolvem profissões tradi-

cionalmente peculiares (construção civil, setor de limpeza e serviços e trabalhadores de supermercados). Tendo em vista serem atividades desgastantes e de remuneração precarizada, há grande possibilidade de adoecimento em trabalhos com essas características. Desta forma, é mais que essencial aduzir que as negociações coletivas deveriam ser mais rigorosas na hora de dispor sobre aumento de jornada de trabalho em situação insalubre.

Portanto, em tempos de pandemia com a da Covid-19, deveria haver maior cuidado com as atividades laborais, em especial quando houver condições insalubres. Levando em consideração o número de pessoas infectadas pelo coronavírus no nosso país, não é razoável que o dispositivos legais sejam utilizados com o intuito de tornar desnecessária a fiscalização do trabalho.

Diante do exposto, fica nítido o caráter prejudicial este tipo de medida, em especial em um ano marcada por uma crise sanitária e econômica. Assim sendo, conclui-se que é demasiadamente nocivo para os trabalhadores o aumento de jornada de trabalho em condições insalubres, com aval de entidades sindicais por meio de negociações coletivas. Logo, contrariando preceitos da Constituição da República (como o artigo 7º, XXII e o 196) e da Organização Internacional do Trabalho (como a Convenção 155), além dos artigos 60 e 444 da CLT, ressalta-se que este tipo de medida não deveria vigorar como está vigorando.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 1995.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 45 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso em 11.dez.2020.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 48 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso em 11.dez.2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11.dez.2020.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). **Recurso Ordinário 0021102-89.2017.5.04.0020**. Relator: Alexandre Correa da Cruz. Recorrente: Fabiano Rodrigues Lucas. Recorrido: Soluções em Aço Usiminas S/A. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/1Li9AGKIIQcfEV1xx-SUHTw?>>>. Acesso em 11.dez.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1)**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=342>>. Acesso em 11.dez.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 210-12.2013.5.04.0373**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Recorrente: Moacir Azambuja dos Santos. Recorrido: Concórdia Máquinas Ltda. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/acordo-coletivo-nao-adotar-compensacao.pdf>>. Acesso em 11.dez.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 349**. Dispensava a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, para fins de celebração de acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre. Data do Cancelamento: 27/05/2011. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 11.dez.2020.

CREMONESI, André. A necessidade de alteração do artigo 8, inciso II, da Constituição brasileira de 1988. In: THOME, Candy Florencio; Schwarcz, Rodrigo Garcia. **Direito Coletivo do Trabalho: Curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010. p. 123-130.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017b.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017a.

DERRANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A negociação coletiva e a Lei 13.467/17. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 451-470.

DRUMMOND, Marcelo Santoro; DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A perspectiva do meio ambiente do trabalho e as alterações legislativas a partir da Lei 13.467/17. **Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho.** Belém. Vol. 5. N. 2, 2019. p. 17-33.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)> Acesso em 11.dez.2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário.** 4 ed. São Paulo: Ltr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98, de 1951.** Dispõe sobre o direito de sindicalização. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm)> Acesso em 11.dez.2020

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155, de 1981.** Convenção sobre saúde e segurança dos trabalhadores. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 11.dez.2020

**PARANÁ. Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**

**13068.102786/2020-18.** Curitiba, PR. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores no setor de limpeza e conservação. Disponível em: <<http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>> Acesso em 11.dez.2020.

REIS, Suzéte da Silva. As repercussões da pandemia do coronavírus no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis. Vol. 23. n. 32. 2020. p. 397-416.

**RIO GRANDE DO SUL. Convenção Coletiva de Trabalho**

**(CCT) 10264.105825/2020-24.** Porto Alegre, RS. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Porto Alegre/RS e região metropolitana. Disponível em: <<http://www.sticc.org.br/index.php/acordos/2/convencoes>> Acesso em 11.dez.2020.

**RIO GRANDE DO SUL. Convenção Coletiva de Trabalho**

**(CCT) 10264.101614/2020-12.** Santa Maria, RS. Norma Coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Santa Maria/RS. Disponível em: <<https://www.sinduscon-sm.com.br/atuacao/6/convencoes>>. Acesso em 11.dez.2020.

**SANTA CATARINA. Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**

**10263.101680/2020-01.** Joinville, SC. Norma Coletiva acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores do setor de supermercados. Disponível em: <<http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>>. Acesso em 11.dez.2020.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada: Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

VULCANO, Ana Carolina Soria. A prevenção da perda auditiva no meio ambiente laboral como um direito humano e fundamental do trabalhador. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 36-42.