

Faculdade de Direito da USP

2020

**REVISTA DO DEPARTAMENTO DE DIREITO
DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL**

Faculdade de Direito da USP

**JOURNAL OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY
LAW DEPARTMENT**

USP Law School

volume 11, janeiro/dezembro 2020

**DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL
DA FACULDADE DE DIREITO DA USP**

REVISTA DO DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL

Faculdade de Direito da USP

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO Reitor: Vahan Agopyan Vice-Reitor: Antonio Carlos Hernandez Faculdade de Direito Diretor: Floriano Peixoto de Azevedo Marques Neto Vice-Diretor: Celso Fernandes Campilongo Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social Chefe: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira Vice-Chefe: Jorge Luiz Souto Maior Comissão Editorial / Editorial Committee Guilherme Guimarães Feliciano Otavio Pinto e Silva Estêvão Mallet Conselho Editorial / Editorial Board Antonio Rodrigues de Freitas Jr. – Faculdade de Direito da USP Marcus Orione Gonçalves Correia – Faculdade de Direito da USP Jorge Luiz Souto Maior – Faculdade de Direito da USP Rodrigo de Lacerda Carelli – Faculdade de Direito da UFRJ Márcio Túlio Viana – Faculdade de Direito da UFMG Wilson Ramos Filho – Faculdade de Direito da UFPR Reginaldo Melhado – Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Londrina Claudio Salvadori Deddeca – Instituto de Economia da Unicamp Giancarlo Perone – Università di Roma Tor Vergata (Itália) Pedro Romano Martinez – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal) Mario Garmendia Arigón – Facultad de Derecho de la Universidad de la Republica (Uruguay) Mauricio César Arese - Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)	Assistente de edição/Assistant editor Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino Serviço Técnico de Imprensa/Technical Press Service Chefe: Leonidas Jean Balabakis (Diagramação). Assinatura / Subscriptions Pedidos de permuta ou doação devem ser encaminhados ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social Exchange orders should be addressed to the Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social Correspondência / Correspondence A correspondência deve ser enviada ao Departamento de Direito do Trabalho / All correspondence should be sent to Departamento de Direito do Trabalho: Largo de São Francisco, 95 CEP 01005-010 Centro – São Paulo – Brasil Fone/fax: 3111-4019 e-mail: dtb@usp.br
---	--

REVISTA DO DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL

Faculdade de Direito da USP

JOURNAL OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW DEPARTMENT

USP Law School

ISSN 1809-161X

Rev. do Dep. de Dir. do Trab. e da Seg. Soc., São Paulo,

v. 11 p. 1 - 618 jan./dez. 2020

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pelo Serviço de Biblioteca e Documentação
da Faculdade de Direito da USP

Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social
/ Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da
Faculdade de Direito da USP. -- São Paulo, v. 1. n. 1, jan./jun. (2006-).

Anual

Resumo em português e inglês

ISSN: 1809-161X

1. Direito do Trabalho 2. Seguridade Social I. Departamento de
Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da
USP

CDU 34:331

CDU 368.4

Maria Lucia Beffa – CRB/8 4144

Marli I. de Moraes – CRB/8 4414

SUMÁRIO / CONTENTS

Artigos / Articles

APRESENTAÇÃO	9
PRESENTATION	

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO AMBIENTAL	13
--	-----------

LABOR ENVIRONMENT AND LABOR REFORM FROM THE PERSPECTIVE OF THE PRINCIPLE OF NON-REGRESSION OF ENVIRONMENTAL LAW

Ana Paula Marques Andrade e Carla Reita Faria Leal

LA OBLIGACIÓN DE LA VACUNACIÓN DEL EMPLEADO EN PANDEMIA: UN ANÁLISIS BASADO EN LA JURISPRUDENCIA Y LEYES BRASILEÑA Y ESPAÑOLA	45
--	-----------

THE OBLIGATION OF EMPLOYEE VACCINATION IN PANDEMIC: AN ANALYSIS BASED ON BRAZILIAN AND SPANISH JURISPRUDENCE AND LAWS

Jordi García Viña e Larissa Lopes Matos

A APRENDIZAGEM COMO PORTA SEGURA PARA INGRESSO DO ADOLESCENTE E DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO E COMO INSTRUMENTO EFETIVO DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL	69
---	-----------

PROFESSIONAL LEARNING AS A SAFE DOOR TO ENTERING ADOLESCENTS AND YOUNG PEOPLE IN THE JOB MARKET AND AS AN EFFECTIVE INSTRUMENT TO COMBAT CHILD LABOR

João Batista Martins César e Renata Prieto Furriel

A POSSIBILIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR URBANO E RURAL QUE RECUSAR A VACINA CONTRA A COVID-19	109
---	------------

THE POSSIBILITY OF DISMISSAL FOR THE JUST CAUSE OF THE WORKER WHO REFUSED THE VACCINE AGAINST COVID-19 (NEW CORONAVIRUS)

João Batista Martins César, Renata Prieto Furriel e Guilherme Araújo Toledo

LEI N. 14.151/2021: PRIMADOS, CONSEQUÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS SOBRE A PROTEÇÃO DA VIDA DE GESTANTES E NASCITUROS	145
--	------------

ACT NO. 14.151/2021: PRIMACY, CONSEQUENCES AND DISAGREEMENTS ON PROTECTION OF PREGNANT WOMEN AND UNBORN CHILDREN'S LIVES

Rodrigo Trindade de Souza

A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA: AS EXPERIÊNCIAS ESPANHOLA E BRASILEIRA DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19	171
--	------------

THE REGULATION OF WORK IN DIGITAL DELIVERY PLATFORMS: THE SPANISH AND THE BRAZILIAN EXPERIENCES DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Ivan Simões Garcia e Renata Ferreira Spíndola de Miranda

FEDERALISMO COOPERATIVO E A RESPONSABILIDADE PELAS UNIDADES PÚBLICAS DE SAÚDE 207

COOPERATIVE FEDERALISM AND RESPONSIBILITY FOR PUBLIC HEALTH UNITS

Viviann Brito Mattos

GREVES E JUSTIÇA DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DA CORTE DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS DO KANSAS (1920/1925)..... 231

STRIKES AND LABOR JUSTICE: THE EXPERIENCE OF THE KANSAS COURT OF INDUSTRIAL RELATIONS (1920/1925)

Manoel Carlos Toledo Filho e Bruna Rosa Sestari

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA INCIDÊNCIA NA EXECUÇÃO TRABALHISTA..... 253

FINANCIAL ADVOCACY FEES IN LABOR JUSTICE AND ITS IMPACT ON LABOR ENFORCEMENT

Fábio Ribeiro da Rocha

COTA X INCLUSÃO: LGBTQ+ NO MERCADO DE TRABALHO 281

SHARE X INCLUSION: LGBTQ+ IN THE LABOR MARKET

Luana Emanuele Daniel de Souza

A INSUFICIÊNCIA DA PROTEÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO AOS IMIGRANTES INDOCUMENTADOS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NO BRASIL 303

INSUFFICIENT PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK FOR UNDOCUMENTED IMMIGRANTS BY THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AND ITS REPERCUSSION IN BRAZIL

Daniela Wernecke Padovani

DISCRIMINAÇÃO E CONTRATO DE TRABALHO: UMA LEITURA À LUZ DA PROTEÇÃO LEGAL DESTINADA À EMPREGADA DOMÉSTICA 337

DISCRIMINATION AND LABOR CONTRACT: A READING IN THE LIGHT OF LEGAL PROTECTION FOR DOMESTIC WORKERS

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, Juliana Benício Xavier e Mariane Lima Borges Brasil

DIÁLOGO SOCIAL: UM INSTRUMENTO DEMOCRÁTICO E EFICAZ DE REALIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO EM PROGRESSO SOCIAL..... 361

SOCIAL DIALOGUE: A DEMOCRATIC AND EFFECTIVE INSTRUMENT TO ATTAIN THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK AND TRANSFORMATION OF ECONOMIC DEVELOPMENT INTO SOCIAL PROGRESS

Gabriela S. P. Maia, Isabela F. O. Libardi, Juliana R. Martins e Márcia C. Menegassi Galli

DISPENSA COLETIVA: A NEGAÇÃO DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E CONVENCIONAL E DOS SEUS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS 389

COLLECTIVE DISMISSAL: THE DENIAL OF CONSTITUTIONAL AND CONVENTIONAL PROTECTION AND SOCIOECONOMIC IMPACTS

Bruna Ghirotto Freitas e Gustavo Kiyoshi Fujinohara

“A IDEIA DE DIREITO SOCIAL” E A PANDEMIA: CONTRIBUIÇÕES DE GEORGES GURVITCH AO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO 409

“THE IDEA OF SOCIAL LAW” AND THE PANDEMIC: GEORGES GURVITCH’S CONTRIBUTIONS TO BRAZILIAN LABOR LAW

Oscar Krost e Viviane Vidigal

JUSTA CAUSA PELA RECUSA DE VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 427

JUST CAUSE AND REFUSAL OF VACCINATION AGAINST COVID-19

Erazê Sutti e Felipe Meleiro Fernandes

TERCEIRIZAÇÃO E COVID-19: IMPLICAÇÕES PARA O MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DE TRABALHO 457

OUTSOURCING AND COVID-19: IMPLICATIONS FOR A BALANCED WORK ENVIRONMENT

Gustavo Tank Bergström, Flávia Traldi de Lima e Sandra Francisca Bezerra Gemma

LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS REDES SOCIAIS E O PODER EMPREGATÍCIO 477

FREEDOM OF EXPRESSION ON SOCIAL MEDIA AND EMPLOYMENT POWER

Patrícia Oliveira Cipriano de Carvalho

OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO DIREITO TRABALHISTA: (IM)POSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO EM AUDIÊNCIAS VIRTUAIS – REFLEXOS DAS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NO ACESSO À JUSTIÇA 497

THE IMPACTS OF THE PANDEMIC ON LABOR LAW: (IM)POSSIBILITY OF PARTICIPATION IN VIRTUAL HEARINGS - REFLECTIONS OF VIRTUAL HEARINGS ON ACCESS TO JUSTICE

Ana Carolina Becker Tortelli, Paola Giulia David Diamantino e Victória Cavalcanti Poli

DESEMPREGO E POBREZA DAS TRABALHADORAS DURANTE E APÓS A PANDEMIA DE COVID-19 509

UNEMPLOYMENT AND POVERTY OF FEMALE WORKERS DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

Manuela Cristina Fernandes Leite

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO À LUZ DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS 529

JUDGMENT IN A GENDER PERSPECTIVE ACCORDING TO INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS TREATIES

Patrícia Maeda

O TRABALHO PRISIONAL NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE SOBRE A MARGINALIZAÇÃO PROTETIVA DO LABOR DO DETENTO A PARTIR DA COVID-19 551

THE PRISON WORK DURING THE PANDEMIC: AN ANALYSIS OF THE ARRESTED WORKER’S LEGAL MARGINALIZATION THROUGH THE COVID-19

Lucas Henrique De Lucia Gaspar e Luís Eduardo Guimarães Ferreira

DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL DO CASO JUDICIAL PARA A EFETIVIDADE DO DIREITO A NÃO DISCRIMINAÇÃO 577

ETHNIC-RACIAL DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS: AN INTERSECTIONAL APPROACH OF THE JUDICIAL CASE FOR THE EFFECTIVENESS OF THE RIGHT TO NON-DISCRIMINATION

Reginaldo Rosa da Silva

NORMAS EDITORIAIS DA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL DA FDUSP 611

PUBLISHING RULES OF THE JOURNAL OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW DEPARTMENT OF USP LAW SCHOOL

APRESENTAÇÃO

Neste esperado volume 11 da *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, que conhece algum retardo de publicação em razão dos reflexos da pandemia nos serviços da Universidade de São Paulo, o eixo temático é, não sem boas razões, *o meio ambiente do trabalho*. Já definimos alhures o meio ambiente do trabalho como sendo o *sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem*,¹ e, com efeito, as ditas *interações* – sobretudo as de ordem *biológica* – foram as que mais relevaram, desde a declaração da ESPII (emergência de saúde pública de importância internacional) pela Organização Mundial da Saúde, em 30 de janeiro de 2020,² para a definição dos destinos factuais e jurídicos de mais de 15 milhões postos de trabalho perdidos durante a pandemia do Sars-Cov-2.³ Era essencial e ingente que, sob os cuidados do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, estudos de qualidade a respeito do tema fossem fomentados, organizados e agora publicados.

E, com efeito, conseguimos uma seleta coletânea. O leitor encontrará, nas páginas seguintes, preciosas linhas sobre (a) os impactos labor-ambientais da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017 – e o princípio da vedação do retrocesso ambiental; (b) a obrigação de vacinação de empregados durante a pandemia à luz do direito comparado (texto em castelhano, para a comparação Brasil-Espanha); (c) a possibilidade de dispensa com justa causa dos trabalhadores urbanos e rurais que se recusam à vacinação contra a Covid-19; (d) a proteção especial de gestantes e nascituros sob a égide da Lei n. 14.151/2021, que dispôs sobre “*o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus*”

¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Responsabilidade civil por acidente de trabalho (abordagem labor-ambiental). *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (coord.). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. v. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/390/edicao-1/responsabilidade-civil-por-acidente-de-trabalho-%28abordagem-labor-ambiental%29>. Acesso em: nov. 2020.

² Cfr. OPAS. *OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus*. [S. l.], 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: set. 2020.

³ Dados de 30 nov. 2021. Cfr. MENEGHETTI, Luana. IBGE: desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado. *Revista Veja*, São Paulo, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em: nov. 2021.

(valendo recordar que a ESPIN cessou, no território nacional, em 22 de abril de 2022, com o advento da Portaria GM/MS n. 913/2022; mas a ESPII – *supra* – continua vigorando no espaço internacional...); (e) os desafios da regulação do trabalho nas plataformas digitais de entrega, inclusive quanto às questões de saúde e segurança do trabalho, durante a pandemia da Covid-19, também sob o enfoque comparativo hispânico-brasileiro (e, a propósito, cumpre trazer à baila a sanção da Lei n. 14.297/2022, em janeiro deste ano, justamente “*sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19*”); (f) a ideia de direito social e a pandemia, a partir do pensamento de Georges Gurvitch; (g) as implicações da Covid-19 para os direitos labor-ambientais dos trabalhadores terceirizados; (h) os impactos processuais da pandemia, especialmente na perspectiva dos princípios da oralidade, da imediatidade e do pleno acesso à justiça, à vista da adoção generalizada das audiências virtuais ou telepresenciais; (i) os efeitos deletérios da Covid-19 para a empregabilidade e a subsistência das mulheres; e (j) o trabalho prisional e a pandemia.

De outra parte, outros temas de máxima relevância e atualidade são igualmente tocados pelos artigos selecionados para esta edição, ainda que não relacionados ao meio ambiente do trabalho: o diálogo social, a aprendizagem (negativamente impactada com a recente edição da MP n. 1.116/2022), o federalismo cooperativo no âmbito do Sistema Único de Saúde, os honorários advocatícios sucumbenciais no marco da execução trabalhista, os julgamentos com perspectiva de gênero à luz das convenções internacionais de direitos humanos, as cotas de emprego para a população LGBTQIAP+, a proteção jurídico-laboral insuficiente dos migrantes indocumentados, a discriminação étnico-racial (geral) e social (recorte para os empregados domésticos) nas relações de trabalho e a liberdade de expressão dos trabalhadores nas redes, a par de outros tantos temas transversalmente alcançados.

Para mais, o volume se encerra com o *Editais Rev. DTBS 2022*, com prazo aberto até 31 de outubro de 2022, para o volume n. 12 da Revista, com o eixo temático “*Sindicalismo 4.0*”. Mas, como de hábito, aceitam-se textos sobre quaisquer temas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Teoria Geral do Direito, Direito da Seguridade Social e áreas científicas afins, assim como de disciplinas de caráter transversal ou zetético (Direito Ambiental, Direitos Humanos, Sociologia Jurídica, Filosofia do Direito, Economia etc.), desde que ancoradas em questões atinentes ao trabalho humano.

Neste primeiro quartel do século XXII, descem as cortinas da ribalta com eflúvios nada alvissareiros, especialmente em plagas brasileiras, já margeando os 700 mil mortos vitimados pelo Sars-Cov-2; e, como bem se sabe, *trabalhadores* – formais e informais – em sua esmagadora maioria. Se é assim, como rigorosamente foi, o Direito do Trabalho deveria ter muito a dizer. E talvez tenha dito bem menos do que poderia.

Mas isso, caro leitor, é algo que deixaremos para a sua reflexão.

São Paulo/SP, inverno de 2022.

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

Professor Associado I

Docente Editor

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO AMBIENTAL¹

LABOR ENVIRONMENT AND LABOR REFORM FROM THE PERSPECTIVE OF THE PRINCIPLE OF NON-REGRESSION OF ENVIRONMENTAL LAW

Ana Paula Marques Andrade*

Carla Reita Faria Leal**

Resumo:

A reforma trabalhista, que entrou em vigor no Brasil em 2017, alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho tanto na parte do direito material quanto do direito processual. O presente artigo tem a finalidade de abordar as mudanças que dizem respeito às normas referentes ao meio ambiente do trabalho, sob a perspectiva do princípio da vedação do retrocesso ambiental. Para tanto, o estudo foi realizado com a utilização do método dedutivo e pesquisa bibliográfica e documental, tendo sido consultadas a doutrina nacional, a jurisprudência dos tribunais superiores pátrios e a legislação brasileira e internacional sobre o assunto. Ao final do trabalho chegou-se à conclusão de que as regras investigadas suprimiram direitos fundamentais ambientais dos trabalhadores e, portanto, violaram o princípio da proibição do retrocesso ambiental, resultando em sua inconstitucionalidade.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Meio Ambiente do Trabalho. Princípio da Proibição do Retrocesso Ambiental. Inconstitucionalidade.

Abstract:

The labor reform, which came into force in Brazil in 2017, changed substantially the Consolidation of Labor Laws, both in the part of material and procedural law. The purpose of this article is to address the changes that concern the rules regarding the work environment, from the perspective of the principle of the

¹ NOTA DO EDITOR. Trata-se da versão atualizada do artigo “O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO AMBIENTAL”, publicado na Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP, v. 10, jan./dez. 2019, de autoria de Ana Paula Marques Andrade e Carla Reita Faria Leal, tendo sido divulgado na ocasião, por erro material, em nome de terceiros.

* Mestre pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso. Professora na Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia. Servidora do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso. Membro do Grupo de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente” (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: anapaula.mandrade@hotmail.com.

** Pós-doutoranda pela Universidade de Nottingham (UK). Doutora e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora Associada da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Grupo de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente” (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: crfleal@terra.com.br.

prohibition of environmental regression. To do so, the study was conducted using the deductive method and bibliographic and documental research, having consulted the national doctrine, the jurisprudence of the Brazilian higher courts and the Brazilian and international legislation on the subject. At the end of the study we reached the conclusion that the investigated rules suppressed fundamental environmental rights of workers and, therefore, violated the principle of the prohibition of environmental regression, resulting in their unconstitutionality.

Keywords: Labor Reform. Labor Environment. Principle of Non-Regression of Environmental Law. Unconstitutionality.

Introdução

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, que deu origem à reforma trabalhista, foi apresentado quase às vésperas do natal de 2016, em 23 de dezembro, pelo Poder Executivo, quando o país vivia período de instabilidade política, posterior ao *impeachment* da então Presidente Dilma Rousseff. Tal projeto tinha como finalidade alterar apenas sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e propor mudanças em algumas leis esparsas.

Durante o trâmite do projeto foram apensados outros projetos de lei que versavam sobre alterações na CLT. Ademais, foi objeto de 850 propostas de emendas, tendo sido realizadas algumas poucas audiências públicas, seminários e reuniões com alguns atores da sociedade civil e agentes políticos, num pequeno intervalo de tempo, considerando um assunto de tamanha importância.

Em abril de 2017, a Comissão Especial proferiu parecer favorável ao projeto de lei em questão e a algumas emendas apresentadas, sugerindo a alteração de, no total, oitenta e um artigos da CLT, além de mudanças em leis esparsas. No mesmo mês, o projeto foi encaminhado para a Câmara de Deputados e depois enviado ao Senado Federal. Assim, em menos de sete meses, sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho, gerar novos empregos formais, estimular o crescimento econômico e atrair investimentos, o projeto de lei foi aprovado pelo Congresso Nacional, sendo convertido na Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, após diminuto período de vacância.

Dentre os artigos que foram incluídos e alterados com a reforma trabalhista, destacam-se no presente estudo aqueles que se referem às normas relativas ao meio ambiente do trabalho, em especial os que tratam da jornada de trabalho, tema intimamente ligado à preservação da saúde e segurança do trabalhador.

Sendo assim, neste trabalho busca-se investigar a (in)constitucionalidade das alterações das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, advindas da denominada “reforma trabalhista”, sob a perspectiva do princípio da proibição do retrocesso ambiental, uma vez que ocorreu supressão de direitos ambientais laborais.

Adota-se o método dedutivo de abordagem e a pesquisa documental e bibliográfica, por meio de consultas à doutrina nacional, à jurisprudência e à legislação brasileira e internacional sobre o assunto. Para tanto, o estudo é dividido em três partes. Na primeira seção, faz-se uma breve discussão acerca do meio ambiente do trabalho, abordando seu conceito e a relação de interdisciplinaridade entre o direito ambiental e o direito do trabalho, para que posteriormente seja apresentado o meio ambiente do trabalho saudável como um direito humano fundamental.

Na segunda seção, pretendendo-se investigar a reforma trabalhista sob a ótica do princípio da vedação de retrocesso ambiental. Logo, são tratadas as alterações que dizem respeito ao meio ambiente de trabalho, que, ao que tudo indica, violaram o princípio em questão.

Na terceira e última seção, analisa-se o princípio da proibição do retrocesso ambiental, particularmente o significado jurídico da cláusula de barreira ao núcleo do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, a qual impede que eventual restrição em tal direito recaia sobre ele. Pretende-se delimitar o que compõe esse núcleo para que seja analisado, sob a máxima da proporcionalidade, se as normas relativas ao meio ambiente de trabalho alteradas e suprimidas na CLT com a reforma trabalhista violaram o núcleo essencial daquele direito fundamental.

Busca-se, como resultado do presente estudo, subsídios para que seja sustentada a inconstitucionalidade dos dispositivos analisados, sob o fundamento da violação ao princípio da proibição do retrocesso ambiental, já que reduziram a proteção à sadia qualidade de vida do cidadão trabalhador, objeto de tutela do direito ambiental do trabalho.

1. Do meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho é a terminologia usada pela Constituição Federal, em seu art. 200, VIII, ao estabelecer a tarefa ao sistema único de saúde de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Contudo, não há na Carta Magna um conceito de meio ambiente, muito menos de meio ambiente do trabalho.

A Lei n. 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, em seu art. 3º, I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Contudo, essa definição é insatisfatória por ser ampla e indeterminada, faz-se necessário, então, o socorro à doutrina para que se tenha claro o objeto da tutela jurídica da qual se trata na presente pesquisa. Assim, Ney Maranhão (2016, p. 112) conceitua o meio ambiente do trabalho como:

A resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

O conceito trazido pelo mencionado autor considera que o sujeito trabalhador está exposto a vários fatores de risco labor-ambientais, os quais são oriundos das condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais. Busca-se, desse modo, centralizar sua estrutura em uma perspectiva humanista, em que o conceito é voltado para a pessoa do trabalhador e não ao trabalho. Assim, objetiva-se que o meio ambiente deve ser equilibrado para garantir a qualidade de vida do ser humano trabalhador, preservando, além de sua saúde física, a sua saúde mental.

Por tal conceito, tem-se ainda que, independentemente da modalidade do vínculo, seja empregado, autônomo, terceirizado, voluntário, etc., o trabalhador é por ele alcançado. Além disso, a referida construção não se limita ao espaço físico ou mesmo ao estabelecimento empresarial onde o trabalho é desenvolvido, pois, como dito, a organização do trabalho e a própria qualidade das interações interpessoais travadas no contexto laborativo são fatores de risco labor-ambientais, fatores esses que ultrapassam a barreira física do local de trabalho.

Portanto, com base nesse conceito, o qual é centrado na dignidade humana do trabalhador e legitima a proteção jurídica da qualidade da vida humana situada no ambiente de trabalho, é que a análise da reforma trabalhista, sob o prisma do princípio da proibição de retrocesso ambiental, deve ser realizada.

1.1. A interdisciplinaridade do direito do trabalho e do direito ambiental como instrumento de proteção à saúde do trabalhador

Conceituado o meio ambiente do trabalho, existe uma questão que precisa ser esclarecida: a tutela ao meio ambiente do trabalho está vinculado ao direito do trabalho ou ao direito ambiental?

Antes de responder tal questão, é importante destacar que vários doutrinadores, como José Afonso da Silva (2004, p. 21),² entendem que é inapropriado a apresentação do meio ambiente subdividido (natural, artificial, cultural e do trabalho), pois corre-se o risco de ofender a sua principiologia de unidade e de indivisibilidade. Entretanto, enquanto o aspecto refere-se à parte exterior de alguma coisa e a espécie relaciona-se à ideia de partes autônomas ligadas a um gênero, justifica-se que o estudo do meio ambiente em seus aspectos tem finalidade meramente didática, para facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido (CAMARGO; MELO, 2013, p. 18-19, 22).

Sobre o tema, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 34) preceitua:

A proteção em aspectos, para a existência digna dos homens, visa uma maior eficácia social e respeita o modo de conhecer humano. Mas essa proteção não significa como já se assinalou, compartimentalização estanques do ambiente, mas dimensões de estudo para uma integração interdisciplinar, além da abordagem enfocada, no sentido de que, quanto mais se tutela os aspectos mais se protege o todo.

Ademais, o estudo a partir do aspecto do meio ambiente do trabalho se deu, provavelmente, porque, além de os processos industriais causarem danos à saúde do trabalhador, causam danos também ao meio ambiente em geral. Como afirmado por José Afonso da Silva (2004, p. 24), proteger o ambiente do trabalho é proteger o meio ambiente unitário, “já que um ambiente interno poluído e inseguro expõe poluição e insegurança externa”.

No mesmo sentido é o entendimento de Norma Sueli Padilha (2015, p. 107):

Tanto a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador quanto a degradação do meio ambiente

² José Afonso da Silva (2004, p. 21), também, ao conceituar meio ambiente em sua obra, destaca seus aspectos, numa dissociação meramente didática.

estão inseridas no mesmo contexto econômico-social, entretanto, enquanto, para o trabalhador essa degradação resulta em doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, para o meio ambiente natural a degradação significa a perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas, a destruição de biomas, a poluição de águas, de solos férteis, a extinção de espécies.

A tragédia em Brumadinho-MG, que aconteceu em janeiro de 2019 e foi o maior acidente de trabalho ocorrido no país, é um exemplo da importância em garantir o meio ambiente do trabalho seguro, pois, além de proteger a natureza em si e os seres que dela fazem parte (animais, vegetação), protege também os trabalhadores ali inseridos e as outras pessoas que estão no seu entorno.

Dessa maneira, pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho é aspecto indissociável do meio ambiente geral, o que impõe sua análise sob a ótica do direito ambiental e, a partir disso, dada à natureza interdisciplinar do direito ambiental, haja vista o objeto imediatamente tutelado (homem-trabalhador), torna-se imprescindível a interação de suas normas com as do direito do trabalho (CAMARGO; MELO, 2013, p. 165).

Assim, o meio ambiente do trabalho encontra-se numa zona em que estão sobrepostas as normas de direito ambiental e de direito do trabalho. Lembra-se, contudo, que os bens juridicamente tutelados são diversos, eis que, enquanto o direito do trabalho ocupa-se das relações jurídicas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privada, o direito ambiental busca proteger o ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa (PADILHA, 2015, p. 113).

Por outro lado, muito embora o direito ambiental e o direito do trabalho possuam princípios próprios, ambas as disciplinas apresentam, com fundamentos diversos e particularidades, o princípio da proibição do retrocesso. No direito do trabalho, fala-se em princípio da vedação ou proibição do retrocesso social e, no direito ambiental, são utilizadas terminologias como o princípio da proibição do retrocesso ambiental, princípio da proibição da regressividade e princípio da vedação da retrogradação. Como aqui defende-se que a proteção ao meio ambiente do trabalho deve ser analisada sob a ótica do direito ambiental (embora haja a interação e a integração com o direito do trabalho, como já mencionado), é sob essa perspectiva que eventual retrocesso, quando da aprovação de algumas das normas da reforma trabalhista, será analisado.

1.2. O meio ambiente do trabalho saudável como direito humano e fundamental

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXIII, 1, preceitua que “todo o ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Em consonância, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2009, p. 63) enfatiza que “é mediante o trabalho que o homem encontra sentido para a vida, para o completo desempenho do seu desenvolvimento pessoal e moral”, acrescentando que “sem trabalho não há vida digna e saudável”.

Dada a importância de tal direito, já que é por meio do trabalho que, como regra, se garante a dignidade da pessoa humana, essência dos direitos humanos, a Constituição Federal de 1988 preocupou-se com a sua proteção e reconhecimento ao positivá-lo, em seu art. 6º,³ o trabalho como um direito social fundamental, além de assegurar um rol de direitos aos trabalhadores (art. 7º a 11).

Todavia, não basta o acesso ao trabalho. É preciso que o meio ambiente laboral, que inclui a organização do processo produtivo, as condições ofertadas para o desempenho do trabalho e as relações interpessoais ali travadas, como visto anteriormente, também seja segura e saudável, para que a dignidade humana do trabalhador seja preservada, de modo que as atividades laborais não violem a sua integridade física e psíquica.

Nesse sentido, a Constituição Federal prevê, em seu art. 225, que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, abrangendo, como já visto, o ambiente laboral, o que fica mais evidente quando o art. 200, VIII, também da Constituição Federal e aqui já citado, estabelece entre as competências do Sistema Único de Saúde (SUS) a de “colaborar com a defesa do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Destaca-se que, embora o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, não esteja inscrito no “Título II: Dos direitos e garantias fundamentais”, é considerado um direito fundamental, com base no § 2º, art. 5º da Constituição Federal, por ser essencial à sadia qualidade de vida. Destarte, o meio ambiente do trabalho saudável deve ser reconhecido materialmente um direito fundamental

³ 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.

porque é mediato para a tutela da saúde do trabalhador, como defende Adelson Silva dos Santos (2010, p. 81).

Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 28) afirmam que “não há como se falar em qualidade de vida, se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho”. Sobre o tema prosseguem:

A essencialidade da proteção ao meio ambiente do trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, justifica-se, porque, normalmente, o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família. (CAMARGO; MELO, 2013, p. 29).

Desse modo, como a Constituição Federal prevê, além do direito ao trabalho, este deve ser exercido em condições justas e ambientalmente favoráveis, uma vez que ela vai ao encontro do que estabelece o artigo XXIII, 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Considera-se, portanto, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito humano e fundamental.

Caracterizando o meio ambiente do trabalho como direito fundamental, Adelson Silva dos Santos (2010, p. 82-83) traz o seu significado para o ordenamento jurídico:

O mesmo para que qualquer direito fundamental: direitos subjetivos de defesa do particular diante das intervenções ilegítimas do Estado ou contra atos lesivos ao ambiente e patrimônio público, bem como configurar a intervenção estatal (direitos fundamentais como finalidade do Estado), direitos à prestação. Configurar não só que o Estado impeça comportamentos de terceiros lesivos ao ambiente, *in casu*, proibindo e restringindo comportamentos, mas também que assegure o acesso de todos à fruição do bem ambiental, resguardando sua higidez.

Dessa maneira, o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável apresenta um caráter duplo. De um lado o trabalhador tem o direito subjetivo de pleitear a defesa contra atos lesivos ao equilíbrio labor ambiental e, por outro, tem-se um elemento de ordem objetiva, que consiste na incumbência do Estado assegurar a todos a efetivação do direito de trabalhar num ambiente hígido.

Afirma Raimundo Simão de Melo (2013, p. 28-29) que o meio ambiente do trabalho seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, além dos danos aos trabalhadores e a suas famílias, acarreta danos a toda sociedade, já que é esta quem custeia a previdência social, a qual, ante as estatísticas oficiais que demonstram os altos índices de acidentes de trabalho típicos e de doenças ocupacionais, corre o risco de não mais poder oferecer proteção aos seus segurados, sendo esse, inclusive, um dos argumentos utilizados nas discussões travadas no Congresso Nacional quando da reforma previdenciária.

Lembrando mais uma vez da tragédia de Brumadinho-MG, é importante destacar que a população, além de outros prejuízos, terá que arcar com os inúmeros benefícios previdenciários que serão pagos aos sobreviventes e aos dependentes dos segurados vitimados nessa tragédia.

Ademais, sendo o meio ambiente equilibrado um direito fundamental, há a proibição do retrocesso em sua proteção, pois, por ser considerado cláusula pétrea, com esteio no art. 60, § 4º, da Constituição Federal, não se pode reduzir posições jurídicas normalizadas. O Estado, portanto, não pode restringir os direitos até então conquistados, estando impedindo de suprimir ou de esvaziar tais normas. No entanto, conforme verificar-se-á adiante, quando da promulgação da reforma trabalhista, muitos direitos conquistados foram reduzidos ou completamente afastados do ordenamento jurídico.

2. Dispositivos da reforma trabalhista atinentes ao meio ambiente do trabalho

Quando se fala na reforma trabalhista, na maioria das vezes, há menção de que houve uma flexibilização das normas trabalhistas. No entanto, o que houve foi uma desregulação, que é diferente da flexibilização, isso porque, como sustentado por Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcante (2008, p. 193), a “flexibilidade pressupõe a capacidade de adaptação das normas trabalhistas às novas relações de trabalho e a desregulação pressupõe a eliminação de regras estatais trabalhistas”.

Segundo a autora (CAVALCANTE, 2008, p. 131), a desregulação, que é também denominada como flexibilização unilateral, é imposta pelo Estado ou pelo empregador no intuito de reduzir ou eliminar benefícios trabalhistas sem contraprestação específica. Assim, ao que parece, com a reforma trabalhista houve uma desregulação de muitas normas relativas ao meio ambiente do trabalho, já que

ela reduziu e eliminou regras que eram capazes de proteger a segurança e a saúde do trabalhador.

Uma boa parte das alterações trazidas pela reforma trabalhista relaciona-se diretamente com o meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, com saúde e segurança do trabalhador. Muitas delas se referem à jornada de trabalho e ao trabalho em ambiente insalubre. Essa ligação entre jornada laboral e saúde no trabalho, conforme explica Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 499), se dá porque:

As normas referentes à duração do trabalho humano, têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar.

Dessa maneira, como a duração do trabalho pode impactar significativamente na probabilidade de ocorrer acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, as normas relativas à jornada de trabalho estão relacionadas à saúde do trabalhador e, logo, dizem respeito ao meio ambiente do trabalho.

Feitas tais considerações, passa-se a analisar os artigos modificados ou incluídos na CLT pelo legislador reformista.

O primeiro a ser destacado é alteração do art. 58, § 2º, que eliminou completamente as horas *in itinere*.⁴ Da mesma forma, a possibilidade de fixação de tempo médio para fim de remuneração do tempo gasto no deslocamento que ali era especificado, no caso de microempresas e empresas de pequeno porte, deixa de existir com a revogação do § 3º⁵ do mesmo artigo. De início, já se verifica a desregulação das normas trabalhistas, isto porque, ao retirar tal direito, não houve a criação de nenhum outro direito equivalente para compensar a eliminação daquele.

⁴ Art. 58 - 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.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

⁵ § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar n. 123, de 2006) (Revogado pela Lei n. 13.467, de 2017).

Em relação à prorrogação de jornada, o § 5º do art. 59⁶ passou a permitir que o sistema de compensação de jornada na modalidade “banco de horas” seja estabelecido por acordo individual escrito, e não mais por norma coletiva, desde que a compensação ocorra em período não superior a seis meses. Entretanto, além de contrariar dispositivo constitucional expresso, fragiliza a situação do trabalhador individualmente considerado, pois a presença do sindicato é importante para a despersonalização da negociação e diminui a assimetria entre patrão e empregado, protegendo, assim, de forma mais eficaz os interesses desse último.

Outra mudança diz respeito ao contrato de trabalho a tempo parcial, o qual, com a revogação do § 4º do art. 59,⁷ passou a permitir a prestação de horas extras neste tipo de contrato, correndo o risco da desnaturação da própria natureza deste tipo de vínculo, já que, se o tempo parcial pode ser prorrogado, na prática ele deixa de ser de fato parcial.

Por sua vez, o art. 59-A,⁸ incluído pela reforma trabalhista, admite a indenização do intervalo intrajornada nas chamadas jornadas 12x36, ou seja, sua não fruição ordinária, dando origem à “circunstância de efeitos profundamente deletérios para a integridade física do obreiro, que não se alimenta e não descansa de forma adequada” (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 189). O parágrafo único⁹ do mesmo artigo, incluído também pela reforma, indo de encontro a entendimento pacífico do TST, estabeleceu que a remuneração pactuada pela jornada 12x36 abrange os feriados, os quais são considerados compensados. Ao mesmo tempo fixou que as horas em prorrogação do horário noturno (art. 73, § 5º), quando da adoção da jornada 12x36, também são consideradas compensadas. Essas alterações favorecem a ocorrência de jornada em feriados e em horário noturno nessa modalidade de jornada, o que antes da reforma trabalhista era desestimulado.

⁶ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

⁷ § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 2001) (Revogado pela Lei n. 13.467, de 2017).

⁸ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

⁹ Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

O art. 59-B¹⁰ transforma o item III da Súmula n. 85 do TST, que já era criticado, em letra de lei ao preceituar que o não atendimento das exigências legais para a compensação da jornada, mesmo quando estabelecida por acordo tácito, não implicará na repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Com essa redação, caso o empregador não cumpra com as exigências da lei, não haverá para ele nenhuma penalidade, tão somente deverá realizar o pagamento do respectivo adicional, o que, por certo, irá incentivar o descumprimento do limite diário de tempo de labuta e sua informalidade.

Igualmente, no parágrafo único¹¹ do art. 59-B, há o incentivo à violação dos limites legais impostos à compensação de jornada, eis que o texto estabelece que o acordo de compensação semanal e banco de horas não são descaracterizados mesmo se houver prestação de horas extras habituais.

Outro dispositivo incluído pela reforma é o parágrafo único¹² do art. 60, o qual permitiu que a jornada 12x36 em ambiente insalubre não seja submetida à licença prévia para sua adoção. Dessa forma, os trabalhadores, que já são onerados com uma jornada fora dos limites e prorrogações ordinários, poderão laborar em ambiente prejudicial à sua saúde sem a necessidade de qualquer autorização da autoridade competente. Como salienta Silvio Beltramelli Neto (2017, p. 190), “é o agravamento da exposição já prejudicial do indivíduo a uma jornada laboral extensa por natureza”.

Outra alteração é a que se deu no texto do § 1º¹³ do art. 61, o qual retirou a obrigatoriedade de comunicação à autoridade competente, no caso o Ministério

¹⁰ Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

¹¹ Art. 59-B (caput). Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

¹² 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. Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

¹³ § 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

do Trabalho e Previdência, em casos de prorrogação de jornada por necessidade imperiosa, por motivo de força maior ou para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução pode acarretar prejuízo manifesto. Com tal redação, fica claro que não haverá nenhum controle imediato do Estado sobre esse tipo de prorrogação que será de discricionariedade patronal, até mesmo do que se caracteriza como “serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”.

O novo § 4º¹⁴ do art. 71, por sua vez, mitigou os efeitos sancionatórios da não fruição integral do intervalo intrajornada, já que antes, independentemente do tempo fruído pelo trabalhador a título de intervalo intrajornada, o empregador teria que pagar o período correspondente à totalidade do intervalo violado com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Com a reforma, além de o pagamento ter deixado de ter natureza salarial¹⁵ para ser considerado de natureza indenizatória, será realizado contabilizando o período suprimido, o que evidentemente desestimula o cumprimento do direito ao intervalo para alimentação e descanso do trabalhador.

Ademais, a reforma inseriu um capítulo (arts. 75-A a 75-E) dedicado à regulamentação do teletrabalho, tendo ainda incluído os empregados sob esta modalidade de trabalho no rol dos trabalhadores excluídos do regime da duração do trabalho, nos termos do art. 62, III, inserido pela reforma trabalhista, tratando-os igualmente aos empregados que exercem atividade externa e atividade de gerência. Acontece que, com essa dispensa, os empregados em teletrabalho podem ser submetidos a jornadas extensas, sem o recebimento de horas extraordinárias, quando é patente que existem mecanismos possíveis para controlar a sua jornada de trabalho.

¹⁴ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

¹⁵ Súmula n. 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. (...) III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Outro direito eliminado, agora com a revogação do § 2º do art. 134, foi o benefício que tinham os menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos de gozarem férias em período único, que assim era por motivos de conveniência social e biológicos. O art. 143, § 3º, também foi revogado, o que permitirá que os empregados submetidos a tempo parcial convertam em abono pecuniário um terço do período de férias. Tais alterações incentivam a mitigação de fruição de maior tempo de descanso do trabalhador.

Em relação aos danos extrapatrimoniais, como os decorrentes de acidentes típicos de trabalho ou de doenças ocupacionais, houve a tarificação dos valores a serem fixados a título de indenização (art. 223-G, § 1º), o que ofende o princípio da reparação integral do dano, além de vincular a sua quantificação ao valor do salário da vítima, possibilitando a discriminação entre os trabalhadores com salários diferentes, embora submetidos ao mesmo fato, aos mesmos danos.

No que diz respeito às trabalhadoras, estas também sofreram com eliminações e reduções de direitos que visavam proteger a sua saúde. Um exemplo disso foi a revogação do art. 384, que teve o condão de eliminar o direito ao intervalo de quinze minutos de descanso antes de iniciar suas atividades em período de horas extraordinárias.

O art. 394-A,¹⁶ com a redação dada pela reforma trabalhista, havia permitido que a gestante trabalhasse em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, bem como permitia que a mulher trabalhasse em atividade considerada insalubre, em qualquer grau, durante a lactação. A mulher, gestante ou lactante, em tais situações, somente seria afastada das atividades consideradas insalubres quando apresentasse atestado de saúde emitido por médico de sua confiança opinando pelo afastamento.

Entretanto, com relação a esse tema, foi proposta perante o Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.938, de iniciativa da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, tendo por objeto a declaração de inconstitucionalidade dos incisos II e III do artigo 394-A da CLT,

¹⁶ Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

sustentando a violação do artigo 1º, inciso IV; artigo 6º; artigo 7º, incisos XX e XXII; artigo 170; artigo 193; artigo 196; artigo 201, inciso II; artigo 203, inciso I; e artigo 225, todos da Constituição Federal, já que os incisos atacados afrontam a proteção que a Constituição Federal veementemente atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho saudável.

A ADI em questão foi julgada procedente,¹⁷ confirmando medida cautelar anteriormente deferida, tendo sido, então, declarada a inconstitucionalidade das alterações no tocante à inclusão da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico da confiança da mulher”. Cumpre registrar que o princípio da vedação do retrocesso social, muito embora se defenda no presente trabalho que se trata na verdade do princípio de vedação de retrocesso ambiental, foi um dos argumentos adotados para a decisão.

As mudanças não cessam por aí. O art. 611-A, novidade trazida pela reforma, permite que o negociado (individual ou coletivo) prevaleça sobre o legislado. Dentre os direitos que podem ser relativizados, restringindo-se a abordagem aos quais interessam neste estudo, incluem-se, jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; enquadramento de grau de insalubridade; e prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Por sua vez, o art. 611-B proíbe a redução ou a supressão de alguns direitos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, dentre eles os que interessam à pesquisa são os seguintes: repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um

¹⁷ *Decisão*: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo *amicus curiae* Confederação Nacional de Saúde – CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores – CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019. O acórdão ainda não se encontra disponível. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938/DF. Autor: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Relator Min. Alexandre de Moraes. Disponível no portal do STF. Acesso em: 1 jul. 2019.

terço a mais do que o salário normal; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; e seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador.

Conforme verifica-se, há uma contradição evidente entre o art. 611-A e 611-B, já que aquele artigo permite que haja negociação sobre o enquadramento de grau de insalubridade, enquanto que o art. 611-B proíbe a redução/supressão do adicional de remuneração para atividades insalubres.

Ainda, o parágrafo único do art. 611-B¹⁸ preceitua que “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”. Tal trecho da CLT, um dos mais criticados, vai de encontro à Constituição Federal, ao entendimento jurisprudencial sumulado¹⁹ pelo TST, à construção doutrinária e aos dispositivos da Convenção n. 155 da OIT (art. 4º, art. 3º, “e”) ratificada pelo Brasil, eis que normas que dispõem sobre duração de trabalho são afetas à saúde do trabalhador, por isso, preceitos de higiene, saúde e segurança do trabalho, que visam a redução dos riscos laborais, são normas de ordem pública e, logo, não podem ser derogadas, sequer por negociação coletiva.

A permissão da negociação sobre os direitos mencionados acima, no contexto atual, poderá levar o trabalhador a abrir mão de sua dignidade em detrimento de questões estruturais político-econômicas que afetam a sua vida como um todo,

¹⁸ Sobre esse dispositivo, destaca-se que antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, magistrados, membros do Ministério Público do Trabalho, juristas, auditores fiscais do Trabalho, aprovaram o Enunciado 37, na 3ª Comissão da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, assim ementado: É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, B e E, e 5º da convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, B e E, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, E, G e H, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos. (2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Comissão 3). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: ago. de 2019.

¹⁹ Súmula n. 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.
II - 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/1988), inafanável à negociação coletiva.

aumentando o risco de saúde e doenças, pois a sua preocupação será manter-se no emprego e, com isso, garantir o sustento de sua família (TEIXEIRA, M., 2018, p. 294).

Essas alterações demonstram que a reforma trabalhista reduziu sensivelmente os direitos ligados ao meio ambiente do trabalho, frisa-se que são relacionados à saúde e à segurança do trabalhador, não havendo nos dispositivos apontados qualquer contraprestação que seja capaz de preservar a saúde do trabalhador. Conclui-se, portanto, que houve uma desregulação de direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho, eis que inúmeros deles, conquistados ao longo de décadas, foram eliminados, o que certamente compromete o direito dos trabalhadores de terem uma vida com dignidade.

3. Princípio da proibição do retrocesso ambiental

Os princípios de direito exercem diversas funções: a informativa, a normativa e a interpretativa. A informativa, na medida em que ilumina a inteligência do legislador com as bases para a criação do ordenamento jurídico; a normativa, ao propor a integração do direito, suprimindo a ausência de normas; a interpretativa, quando molda os critérios de orientação do juiz ou do intérprete para a compreensão do direito e da norma. Para Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 31), “no âmbito do direito ambiental, eles servem ainda para balizar a atuação do Estado em relação à tutela do ambiente”.

Esclarecidas as funções dos princípios, cabe uma análise do princípio da proibição do retrocesso em sua perspectiva ambiental, eis que no meio ambiente do trabalho, enquanto aspecto do meio ambiente geral, tudo o que se aplica a este, poderá ser aplicado àquele.

3.1. O reconhecimento do princípio da proibição do retrocesso: história, conceito e fundamentos

Historicamente, este princípio nasceu na Alemanha pós-guerra, no final dos anos 60 e início dos anos 70, do século XX, ao passar por uma crise financeira. Sob a perspectiva de proteger os direitos sociais, precisou rediscutir o seu desenho institucional para que fosse adequado às novas demandas e à realidade daquele tempo. Como os direitos sociais exigem prestações do Estado e a população temia que este recuasse em relação àquelas, tal princípio surgiu com a finalidade de permitir mudanças legislativas, mas desde que algumas prestações não fossem

extintas ainda que em época de crise, demonstrando que esse princípio não tem caráter absoluto, conforme se demonstrará adiante (RIBEIRO, 2017, p. 20).

Esse princípio se difundiu por toda a Europa e por outros continentes, sendo que o Brasil foi um dos primeiros países a tratar do assunto. Ainda que de maneira indireta, José Afonso da Silva, em seu livro “Aplicabilidade das Normas Constitucionais”, ao falar sobre as normas constitucionais programáticas, enfrentou a questão. Explicando melhor o significado das normas programáticas, o autor (SILVA, 1982, p. 142), na segunda edição da obra mencionada, traz o seguinte exemplo, utilizando a Constituição Federal vigente à época da edição da obra:

Por exemplo, a Constituição Federal, no art. 165,²⁰ assegura aos trabalhadores os direitos ali enumerados, *“além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social”*. Essa última parte do dispositivo, como já salientamos, é de natureza programática, e, agora, podemos acrescentar que é daquelas que se limitam a indicar certo fim a atingir: *melhoria da condição social do trabalhador*. A respeito desses *outros direitos* que, por lei, podem ser outorgados aos trabalhadores, o legislador ordinário tem ampla discricionariedade, mas, assim mesmo, está condicionado ao fim ali proposto, *melhoria da condição social do trabalhador*. Qualquer lei, específica ou geral, que contravenha a esse fim, é inválida e pode ser declarada sua inconstitucionalidade pelo juiz, sendo de notar que este também goza de discricionariedade no determinar o conteúdo finalístico daquela regra programática, já que a Constituição não deu o sentido do que se deva entender por melhoria da condição social do trabalhador.

As normas programáticas têm, portanto, a finalidade de indicar o caminho a ser trilhado pelos entes estatais na busca de maximizar o direito nela mencionado. Assim, a vinculação entre o princípio da proibição do retrocesso e as normas programáticas é a possibilidade de permitir mudanças na lei pelo legislador, contudo, desde que permaneça a finalidade de tal direito, ou melhor, o seu núcleo essencial.

Nesse sentido, importante trazer o conceito trazido por Luís Roberto Barroso (2009, p. 152) sobre este princípio:

²⁰ Correspondente ao atual art. 7º da Constituição de 1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Por esse princípio, que não é expresso, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido.

Por esse conceito e conforme entendimento majoritário da doutrina, o princípio da proibição do retrocesso é um princípio constitucional implícito, mas que tem fundamento constitucional no princípio do Estado (Democrático e Social) de Direito (art. 1º, caput), princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais (art. 5º, § 1º), princípio da segurança jurídica e seus desdobramentos (art. 5º, XXXVI) e o dever de progressividade em matéria de direitos sociais, econômicos, culturais e ambientais – DESCA (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 143).

O dever de progressividade, que é um dos fundamentos do princípio da proibição do retrocesso e uma das características dos direitos sociais, significa que as mudanças na sociedade são inevitáveis. Os direitos devem, portanto, acompanhar essas mudanças, “desde que implique algum acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão” (MELO, 2010, p. 66).

Vale dizer que esse dever de progressividade está previsto em várias convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, dentre elas o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²¹ e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos²² e seu protocolo adicional (Protocolo San Salvador²³). No

²¹ Art. 2º, 1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, *que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto*, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. (grifo nosso).

²² Art. 26. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, *a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura*, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (grifo nosso).

²³ Art. 1: Os Estados-Partes neste Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos *comprometem-se a adotar as medidas necessárias*, tanto de ordem interna como por meio da cooperação entre os Estados, especialmente econômica e técnica, até o máximo dos recursos disponíveis e levando em conta seu grau de desenvolvimento, *a fim de conseguir, progressivamente e de acordo com a legislação interna, a plena efetividade dos direitos reconhecidos neste Protocolo*. (grifo nosso).

Brasil, ele está insculpido no mencionado caput do art. 7º da Constituição Federal, que tem o objetivo de permitir que a lei infraconstitucional apenas incremente os direitos ali enumerados, não podendo suprimi-los.

Em relação às declarações e às convenções internacionais que versam exclusivamente em matéria de direito ambiental, tem-se também o dever da não regressão, seja de forma implícita ou explícita, conforme se verifica, dentre outras, na Convenção de Basileia de 1989, promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 875/93, que admite em seu art. 11 que os Estados podem “impor condições suplementares para melhor proteger a saúde humana e o meio ambiente” e na Convenção sobre a Proteção e o uso dos Cursos D’água Transfronteiriços e dos Lagos Internacionais (Helsinque, 1992), a qual prevê em seu art. 2º, 8, que as partes de maneira individual ou conjunta podem “aplicar medidas mais rigorosas do que as que estão enunciadas na presente Convenção”.

Dessa forma, pelas convenções e declarações internacionais, os Estados podem ampliar os níveis de proteção ambiental, mas não poderão reduzir ou adotar medidas menos rigorosas para a sua proteção, já que aqueles visam a melhoria do meio ambiente.

3.2. Proibição de retrocesso: da proibição de retrocesso social à proibição de retrocesso ambiental

Os problemas ambientais enfrentados e a busca pelo desenvolvimento sustentável, somados ao fato de que os direitos fundamentais sociais ainda não foram integralmente efetivados, provocaram a passagem do Estado Social para o Estado Socioambiental, que tem como propósito evoluir na efetivação de todos os direitos fundamentais e na concretização de uma vida humana digna e saudável a todos os seus membros. Para tanto, a proteção ambiental foi elencada como um dos valores constitucionais mais importantes a serem incorporados como objetivo desse novo Estado de Direito (FENSTERSEIFER, 2008, p. 133-136).

Nesse sentido, destaca-se que o Protocolo de San Salvador Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988) aponta, no art. 11, item 11.1, que “toda pessoa tem direito a viver em um meio ambiente sadio e a contar com os serviços públicos básicos”, bem como que “os Estados-Partes promoverão a proteção e melhoramento do meio ambiente” (item 11.2). Anterior ao Protocolo de San Salvador, vale lembrar que o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) traz alguns

dispositivos em seu texto que fazem a relação da proteção do ambiente com os direitos sociais ao dispor no art. 11, item 11.1, o “direito de toda pessoa a um nível de vida adequado e de uma melhoria continua das condições de vida”, e no art. 12, itens 12.1 e 12.2.b, ao fazer menção ao direito de toda pessoa desfrutar do mais elevado nível de saúde física e mental relacionado à melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente.

Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer (2012, p. 156) defendem que “é possível sustentar a ampliação da incidência do instituto da proibição de retrocesso para além dos direitos sociais, de modo a contemplar os direitos fundamentais em geral”, sustentando ainda que esse princípio é importante para a edificação do Estado Socioambiental de Direito, pois, ao mesmo tempo que serve como instrumento jurídico capaz de assegurar níveis normativos mínimos em termos de proteção jurídica do ambiente, é, numa perspectiva ampla, capaz de tutelar a dignidade da pessoa humana e do direito a uma existência digna (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 172).

Sob esta ótica, os autores trazem a finalidade de tal princípio para a tutela ambiental:

Assim, a garantia da proibição de retrocesso socioambiental seria concebida no sentido de que a tutela normativa ambiental – tanto sob a perspectiva constitucional quanto infraconstitucional – deve operar de modo progressivo no âmbito das relações socioambientais, a fim de ampliar a qualidade de vida existente hoje e atender a padrões cada vez mais rigorosos de tutela da dignidade da pessoa humana, não admitindo o retrocesso, em termos normativos, a um nível de proteção inferior àquele verificado hoje (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 157-158).

Desse modo, a legislação ambiental tem como finalidade proteger o meio ambiente, impedindo retrocessos que a tornem menos rigorosa ou flexível, visando sempre um nível maior de proteção. Assim, o direito fundamental ao ambiente “só é modificável *in mellius* e não *in pejus*, uma vez que é expressão da sadia qualidade de vida e da dignidade da pessoa humana” (TEIXEIRA, O., 2006, p. 124).

Acontece que os princípios não são absolutos. Dessa maneira, o princípio da proibição do retrocesso ambiental não pode impedir todo tipo de alteração relacionado à tutela ambiental, mas apenas as regras que afetem o núcleo essencial dos direitos ambientais estarão proibidas e, conseqüentemente, poderão ser consideradas inconstitucionais.

3.3. O conteúdo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a desregulação da legislação trabalhista

O princípio da proibição do retrocesso ambiental promove a ampliação da proteção da dignidade humana ao proibir que o Estado retroceda ao implementar algum direito – neste caso relacionado ao direito fundamental ao meio ambiente saudável –, bem como ao preceituar que as novas leis busquem uma progressiva melhoria de qualidade ambiental. Em decorrência disso, o que não pode ser suprimido por essas mudanças legislativas é o núcleo essencial do direito modificado.

Adelson Silva dos Santos (2010, p. 95-96) afirma que os direitos fundamentais não são absolutos, na medida que admitida a restrição deve ser garantido o conteúdo essencial desse direito, “isto é, estabelecer cláusula de barreira contra medidas normativas que possam restringir a tal ponto os direitos fundamentais que deixem de se constituir o que se constituem”. Dessa forma, para descobrir se o núcleo essencial foi mantido diante de tal restrição, deve-se verificar se atende a máxima da proporcionalidade. Esta, por sua vez, é subdividida em três sub-regras, quais sejam, adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Conforme explica Virgílio Afonso da Silva (2002, p. 36-37), adequado é o meio utilizado para alcançar determinado objetivo, além de ser aquele que promove a realização de tal objetivo, ainda que este não seja completamente realizado. Assim, se uma lei ou medida não contribuir em nada com a promoção desse objetivo, ela é inadequada.

Após, passa-se para o exame da necessidade, o qual, para o autor (SILVA, 2002, p. 38), é “um ato estatal que limita um direito fundamental é somente necessário caso a realização do objetivo perseguido não possa ser promovida, com a mesma intensidade, por meio de outro ato que limite, em menor medida, o direito fundamental atingido”. Desse modo, enquanto a necessidade é uma avaliação que exige a comparação, a adequação é um exame absoluto.

Por fim, sendo a lei/medida adequada e necessária, há que se passar pelo último filtro, o da proporcionalidade em sentido estrito. Adelson Silva dos Santos (2010, p. 96) traz como exemplo a seguinte pergunta para que o caso concreto seja submetido a este exame: “Os princípios que dão suporte à restrição, diante das circunstâncias existentes, devem prevalecer diante do princípio que ampara o direito restringido?”. Ao discorrer sobre o tema, Virgílio Afonso da Silva (2002, p. 41) afirma que para que uma medida seja “considerada desproporcional em sentido estrito,

basta que os motivos que fundamentam a adoção da medida não tenham peso suficiente para justificar a restrição ao direito fundamental atingido”.

Feitas essas considerações, é necessário definir o conteúdo essencial do direito fundamental do meio ambiente do trabalho equilibrado para que, após, possa a reforma trabalhista ser submetida à análise da máxima da proporcionalidade. Ocorre que, da mesma forma como acontece com o princípio da proibição do retrocesso, em que não há previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, também não há explicitamente a delimitação do conteúdo essencial de tal direito fundamental, de modo que cabe socorrer-se à doutrina para descobrir em que consiste o núcleo do direito ao meio ambiente de trabalho saudável.

Para Adelson Silva dos Santos (2010, p. 109-110), com o que se concorda, o núcleo essencial do direito ao meio ambiente do trabalho “é a não danosidade irreversível à saúde e à integridade física e psíquica do trabalhador. Isso é possível assegurando-lhe o trabalho decente e a observância das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador”.

O trabalho decente, por sua vez, é aquele que permite ao trabalhador auferir um salário digno para que possa garantir suas necessidades básicas, bem como é aquele trabalho que oferece uma sadia qualidade de vida (PRATA, 2013, p. 189).

Definido o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente saudável, passa-se, ainda que de forma concisa, à análise de um contexto geral das normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho, modificadas e incluídas na CLT com a reforma trabalhista, sob a máxima da proporcionalidade, para verificar se o núcleo essencial desse direito fundamental foi preservado.

Em tese, a reforma trabalhista, conforme parecer da comissão que analisou o projeto no Poder Legislativo, visa a criação de mais empregos, o crescimento da economia e melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, o que se enquadraria na garantia do desenvolvimento nacional, expressa como objetivo da República no art. 3º, II, da Constituição.

Ao analisar se os dispositivos especificados no tópico anterior, relacionados ao meio ambiente do trabalho, são capazes de atingir o fim proposto da reforma trabalhista, que é a redução do desemprego e o desenvolvimento nacional, chega-se à conclusão de que não é possível aumentar os postos de trabalho ao permitir o aumento da jornada diária do trabalhador ou viabilizar a redução e eliminação dos seus direitos. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

(PNADC), divulgada em 31 de março de 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (CABRAL, 2022), corrobora essa afirmação, pois demonstrou que o país soma 12 milhões de desempregados. Não só isso, com a aplicação dos dispositivos trazidos pela reforma haverá o comprometimento da saúde dos trabalhadores e não se alcançará o desenvolvimento social, portanto, já não passa pelo crivo da máxima parcial da adequação.

Contudo, considerando hipoteticamente a existência de eventual adequação, apenas para possibilitar o estudo do exame da necessidade, passa-se a análise desta sub-regra. Para tanto, faz-se a seguinte pergunta: “Existe outro modo mais brando capaz de atingir o mesmo objetivo de modo eficaz?” (SANTOS, 2010, p. 96). A resposta é evidentemente que sim, isto porque, ao precarizar as relações de trabalho com os dispositivos investigados, estes não se mostraram benéficos para o desenvolvimento social ou aptos a melhorar a economia, tanto é que não houve melhora no índice de desemprego, ao revés, aumentou o número de trabalhadores no mercado de trabalho informal (CABRAL, 2022).

Dessa forma, devem ser fomentadas outras medidas que visam a expansão econômica. Portanto, a reforma trabalhista não satisfaz o critério da necessidade, mas, para que seja possível a análise da máxima parcial da proporcionalidade em sentido estrito, considera-se uma eventual superação dessa sub-regra.

Para fazer a análise desta última sub-regra, importante trazer a pergunta formulada por Adelson Silva dos Santos (2010, p. 96): “Os princípios que dão suporte à restrição, diante das circunstâncias existentes, devem prevalecer diante do princípio que ampara o direito restringido?”.

Os motivos que justificam a restrição do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável ora analisada envolvem, em tese, a busca do desenvolvimento nacional, gerando mais empregos e movimentando a economia. Por outro lado, os fundamentos que amparam o direito restringido, que é a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, consistem na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF). Destaca-se ainda que a ordem econômica tem como princípios a defesa do meio ambiente, redução das desigualdades sociais e a busca pelo pleno emprego (art. 170, VI, VII e VIII da CF).

Chega-se à conclusão que não se justifica, em busca do desenvolvimento nacional, a exposição do trabalhador à precarização do trabalho e à violação de sua dignidade ao submetê-lo à jornada extensa, permitindo a flexibilização de direitos

viabilizada pelo art. 611-A da CLT, a exposição prolongada em ambiente insalubre, bem como a retirada dos intervalos que eram dedicados à alimentação, descanso e higiene, ou seja, aqueles capazes de atenuar os riscos no trabalho, dentre outros direitos já mencionados neste trabalho. Não há estudo científico que ateste que a redução nas medidas protetivas e o aumento da jornada de trabalho, por exemplo, são capazes de gerar novos empregos ou garantir melhores condições do trabalho, como preconiza o parecer que opinou pela aprovação do projeto da reforma trabalhista.

Verifica-se que o meio ambiente do trabalho é comumente afetado pelo modelo de desenvolvimento econômico. A própria reforma trabalhista demonstrou que, em busca de estimular o crescimento econômico e atrair investimentos às custas da saúde do trabalhador, inúmeros direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho foram desregulados.

Vale recordar que a OIT, levando em consideração a imprescindibilidade do desenvolvimento econômico, passou a adotar em 1999 o Programa de Trabalho Decente, cuja implementação encontra-se calcada em uma agenda de concretização de quatro objetivos estratégicos: geração de empregos; garantia dos direitos trabalhistas (contra a supressão ou flexibilização); ampliação da proteção social; e a promoção do diálogo social (entre organizações de trabalhadores e de empregadores), conforme registra Silvio Beltramelli Neto (2017, p. 195).

No entanto, a reforma trabalhista foi em direção diametralmente oposta aos objetivos do trabalho decente, pois, além de não ter alcançado o propósito anunciado de criar novos empregos, fragilizou a proteção à saúde do trabalhador, já que desregulamentou vários direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho, sendo que durante o trâmite legislativo não houve a promoção do diálogo social.

Como já mencionado, os direitos aqui tratados visam a proteção contra danos à saúde física e psíquica do trabalhador, constatando-se, portanto, que o núcleo essencial do direito fundamental do meio ambiente do trabalho saudável foi violado com a desregulação das normas deste ramo de direito, advinda com a reforma trabalhista, uma vez que houve redução na proteção à saúde do trabalhador e ao trabalho decente, sem que quaisquer medidas proporcionais às supressões e às reduções fossem aprovadas.

3.4. O princípio da vedação do retrocesso ambiental como argumento para o controle de constitucionalidade

O princípio da vedação do retrocesso serve como orientação tanto para o Poder Legislativo, quando ocorre uma alteração legislativa, como a que se deu com a reforma trabalhista, como para o Poder Executivo, ao realizar ato ou procedimento administrativo e, ainda, ao Poder Judiciário, já que as decisões judiciais podem enfraquecer algum direito fundamental. É através do controle de constitucionalidade que se permite avaliar todos esses atos e fiscalizar todas essas autoridades. Conforme sustentando por Walter Claudius Rothenburg (2012, p. 262), quando há intervenção do Poder Judiciário na atuação dos demais Poderes, tem-se o papel contramajoritário.

De acordo com Luís Roberto Barroso (2018), esse papel significa a permissão para que os juízes das cortes superiores, que não receberam voto popular, sobreponham a sua interpretação da Constituição à que foi feita por agentes políticos investidos de mandato representativo e legitimidade democrática. Desta forma, tem como fundamentos a proteção dos direitos fundamentais – que correspondem ao mínimo ético e à reserva de justiça de uma comunidade política, insuscetíveis de serem suprimidos por deliberação política majoritária –; e a proteção das regras do jogo democrático e dos canais de participação política de todos, pois a democracia também expressa que os vencidos no processo político, assim como os segmentos minoritários em geral, não estão desamparados e, portanto, merecem ter seus direitos respeitados.

Como adverte Walter Claudius Rothenburg (2012, p. 262-263), “ocorre ainda, não raro, de as leis veicularem uma vontade muito parcial e representarem grupos de interesse restritos, que nem de longe correspondem as expectativas da maioria da população”. É o que fica evidente com a reforma trabalhista, que nasceu por meio de um processo tímido, quando ainda se vivenciava um processo de instabilidade política após o impeachment presidencial, sem oportunizar à sociedade e à classe trabalhadora os devidos esclarecimentos e possibilidade de discussão. Com a desregulação de inúmeros direitos, verifica-se que a reforma trabalhista veio, na verdade, atender aos interesses apenas dos empregadores.

No caso concreto, a intervenção judicial de controle de constitucionalidade quando estiver em jogo a reforma trabalhista, em vez de ser intitulado como contramajoritário o papel do Poder Judiciário, deve ser enquadrado como majoritário, já que irá ao encontro dos anseios da sociedade, pois é evidente a preocupação de todos na busca de qualidade de vida no trabalho, pois no controle

de constitucionalidade das leis, como expõe Walter Claudius Rothenburg (2012, p. 264), “quando diminuem a proteção do ambiente tende a ser majoritário, e contramajoritárias essas leis que não representam os interesses de grande parte da população”.

Assim, o princípio da proibição do retrocesso ambiental é importante lente para se realizar o controle da constitucionalidade dos dispositivos relativos ao meio ambiente do trabalho, inseridos e modificados pela reforma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. Como defendido por Walter Claudius Rothenburg (2012, p. 265), o princípio em questão oferece uma proteção contra as ameaças políticas (representadas pela desregulação e deslegalização), econômicas e psicológicas (ligadas à complexidade das normas ambientais, que as tornam inacessíveis aos leigos e favorece o discurso em favor da simplificação e da redução).

Todas essas ameaças aconteceram quando da aprovação da reforma trabalhista, isto porque houve desregulação de direitos (ameaças políticas) sob o argumento da necessidade de fomentar o desenvolvimento econômico (ameaças econômicas), para tanto, era necessário retirar alguns direitos para que se diminuísse o índice de desemprego (ameaças psicológicas).

Destaca-se que foram ajuizadas mais de 20 ações diretas de inconstitucionalidade que questionam a reforma trabalhista, sendo que até o presente momento apenas três foram julgadas pelo Supremo Tribunal Federal: a que reconheceu a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória; a que, acolhendo o argumento do retrocesso socioambiental, declarou inconstitucionais as alterações no tocante à inclusão da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico da confiança da mulher” nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, como já registrado anteriormente; e, recentemente, a que reconheceu inconstitucionais os artigos que determinavam que mesmo os beneficiários da justiça gratuita deveriam pagar honorários periciais e honorários advocatícios sucumbenciais, caso ficassem vencidos nas reclamações trabalhistas.

Em relação às normas de meio ambiente do trabalho ora discutidas, revelam-se como inconstitucionais, passível de controle judicial tanto sob a via abstrata quanto difusa, eis que violam o princípio da proibição do retrocesso ambiental, porquanto o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado não foi preservado.

Conclusões

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, conhecido como reforma trabalhista, foi apresentado quando o país se encontrava em um período de instabilidade política, posterior a um *impeachment* da então presidente do Brasil Dilma Rousseff. Este visava, inicialmente, a alteração de apenas sete artigos na CLT e algumas legislações esparsas. Após sete meses em que o projeto tramitou, ele foi aprovado com o objetivo de modernizar as relações de empregos; gerar novos empregos formais; estimular o crescimento econômico; e atrair investimentos, alterando no total 81 artigos da CLT e em leis esparsas. Dentre os artigos que foram incluídos e alterados com a reforma trabalhista, foram destacados no presente estudo aqueles que se referem às normas de garantia ao meio ambiente do trabalho saudável.

O meio ambiente do trabalho é aspecto indissociável do meio ambiente geral, o que impõe sua análise sob a ótica do direito ambiental. Contudo, há a interação e integração com o direito do trabalho, já que a proteção ao meio ambiente do trabalho tem por objetivo tutelar a saúde e segurança do trabalhador. Em decorrência disso, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável é considerado como um direito humano fundamental, uma vez que é mediato para a tutela da saúde do trabalhador, o que impede o retrocesso em sua proteção.

Contudo, com a vigência da reforma trabalhista houve a desregulação de diversas normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho, em especial as que se referem à jornada de trabalho e ao trabalho em ambiente insalubre, eis que reduziu e eliminou regras protetivas sem contraprestação específica.

No atual Estado Socioambiental de Direito, que visa a efetivação de todos os direitos fundamentais e a concretização de uma vida digna e saudável para todos os seus membros, a proteção ambiental foi elencada como um dos valores constitucionais mais importantes a serem incorporados como objetivo desse novo Estado. O princípio da proibição do retrocesso ambiental, ainda que implícito, possui fundamento constitucional e é importante para a edificação do Estado Socioambiental de Direito, pois objetiva que legislação ambiental proteja o meio ambiente, impedindo retrocessos que a tornem menos rigorosa ou flexível e visando sempre um nível maior de proteção.

O princípio da proibição do retrocesso ambiental não é absoluto, assim como ocorre com os demais princípios. Dessa feita, não se pode impedir restrições relacionadas à tutela ambiental, contudo, o direito suprimido deve manter incólume o seu núcleo essencial (limite dos limites).

Como não há a definição precisa do que compõe o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, a doutrina considera que esse núcleo essencial é composto pela não danosidade irreversível à saúde e à integridade física e psíquica do trabalhador, o que é possível assegurando-lhe o trabalho decente e a observância das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, posição que aqui se adota.

Assim, definido o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente saudável, passou-se à análise das normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho modificadas e incluídas na CLT com a reforma trabalhista, sob a máxima da proporcionalidade, para verificar se o núcleo essencial desse direito fundamental foi preservado. Tem-se que este foi suprimido já que as medidas adotadas não são adequadas, necessárias e nem proporcionais em sentido estrito, isto porque não alcançam o fim proposto, qual seja, contribuir com o desenvolvimento social, ao revés, possibilitam danos à saúde física e psíquica do trabalhador, já que não se falará mais em trabalho decente.

Portanto, o princípio da proibição do retrocesso é importante argumento para controle da constitucionalidade das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, inseridas e modificadas pela reforma trabalhista no ordenamento jurídico, como já aconteceu quando do julgamento da ADI n. 5.938, pois o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho não foi preservado.

São Paulo, abril de 2022.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. Countermajoritarian, representative, and enlightened: the roles of constitutional tribunals in contemporary democracies. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2.171-2.228, 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Comissão 3. Prevalência do negociado sobre o legislado: negociação coletiva (aspectos formais): saúde e duração do trabalho: ultratividade das normas coletivas. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS, 19.; JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Belo Horizonte. *Anais [...]*, Brasília: Anamatra, 2018. Comissão 3. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 9 abr. 2022.

BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira*. 9. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 51, p. 183-281, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. *Portal do Planalto*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787/2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 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. *Portal da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 23 dez. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 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. *Portal do Planalto*, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Portal do Planalto*, Brasília, DF, 31 ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*. Autor: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Relator Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, [entre 2018 e 2020]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 9 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 85 do TST. Compensação de jornada (inserido o item VI) – Res. 209/2016, DEJT divulgado em 1, 2 e 03.06.2016. *Portal do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 437 do TST. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação: aplicação do art. 71 da CLT (Conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

- Portal do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, [2016]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437.
- CABRAL, Umberlândia Alves. Desemprego recua para 11,2% no trimestre encerrado em fevereiro. Agência IBGE, Rio de Janeiro, 31 mar. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33368-desemprego-recua-para-11-2-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro>. Acesso em: 9 abr. 2022.
- CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- CAVALCANTE, Lygia Maria de Godoy Batista. *A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação Anética do Mercado?* São Paulo: LTr, 2008.
- FENSTERSEIFER, Tiago. Estado Socioambiental de Direito e o princípio da solidariedade como seu marco jurídico-constitucional. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 132-157, 31 mar. 2008.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.
- MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance e prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. [S. l.], 16 dez. 1966. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf. Acesso em: 9 abr. 2022.
- OEA. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. San José, 22 nov. 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 9 abr. 2022.
- OEA. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. “Protocolo de San Salvador”. San Salvador, 17 nov. 1988. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/f.Protocolo_de_San_Salvador_Ratif..htm. Acesso em: 9 abr. 2022.
- PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la*. São Paulo: LTr, 2013.

RIBEIRO, Fábio Túlio Correia. A reforma trabalhista sob a ótica da cláusula de vedação ao retrocesso social, observada a força centrípeta das contingências econômicas: um novo round de uma velhíssima batalha. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 4, out./dez. 2017.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Não retrocesso ambiental: direito fundamental e controle de constitucionalidade. In: SENADO FEDERAL. Comissão de meio ambiente, defesa do consumidor e fiscalização e controle (org.). *Princípio da proibição de retrocesso ambiental*. Brasília, DF: Senado Federal, 2012.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Notas sobre a proibição de retrocesso em matéria (socio) ambiental. In: SENADO FEDERAL. Comissão de meio ambiente, defesa do consumidor e fiscalização e controle (org.). *Princípio da proibição de retrocesso ambiental*. Brasília, DF: Senado Federal, 2012.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Revista do Tribunais, 1982.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 798, ano 91, p. 23-50, abr. 2002.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. *Saúde do trabalhador e a reforma trabalhista: proteção e produtividade: teoria e prática*. Curitiba: Juruá, 2018.

TEIXEIRA, Orci Paulino Bretanha. *O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito fundamental*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.