

A REALIZAÇÃO DO

# TRABALHO DECENTE

NO BRASIL E NO MUNDO

Rúbia Zanotelli de Alvarenga  
(Coordenadora)



**DIALÉTICA**  
EDITORA

A REALIZAÇÃO DO

# **TRABALHO DECENTE**

NO BRASIL E NO MUNDO

## Capítulo 1

# O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO AMBIENTAL<sup>1</sup>

Ana Paula Marques Andrade<sup>2</sup>

Carla Reita Faria Leal<sup>3</sup>

## INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei n.º 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.

- 1 Trata-se de trabalho publicado anteriormente na Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP, Vol. 11, jan./dez. 2020.
- 2 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. 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
- 3 Visiting Fellow no Rights Lab da 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

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.º 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 parte, 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.º 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 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 (MARANHÃO, 2016, p. 112).

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 de humana do trabalhador e legítima a proteção jurídica da qualidade de 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 vinculada 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),<sup>4</sup> 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).

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

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 à poluição e insegurança externa”.

No mesmo sentido é o entendimento de Norma Sueli Padilha:

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

---

<sup>4</sup> Mesmo José Afonso da Silva, ao conceituar meio ambiente em sua obra, destaca seus aspectos numa dissociação meramente didática.

significa a perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas, a destruição de biomas, a poluição de águas, de solos férteis, a extinção de espécies (PADILHA, 2015, p. 107).

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).

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 menciona-



do), 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,<sup>5</sup> 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”.

5 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.

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

Tháísa 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 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 (SANTOS, 2010, p. 82-83).

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 TIVENTES 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, 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 (CAVALCANTE, 2008). 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, consequentemente, 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, 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 (LEITE, 2017, p. 499).

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*.<sup>6</sup> 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 §3º<sup>7</sup> 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.

Em relação à prorrogação de jornada, o §5º do art. 59<sup>8</sup> 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.

---

6 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. [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

7 [...] § 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.

8 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.

Outra mudança diz respeito ao contrato de trabalho a tempo parcial, o qual, com a revogação do §4º do art. 59º, passou a permitir a prestação de horas extras neste tipo de contrato, correndo o risco da desnaturalização 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<sup>10</sup>, 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” (BELTRAMELI NETO, 2017, p. 189). O parágrafo único<sup>11</sup> 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.

O art. 59-B<sup>12</sup> transforma o item III da Súmula n.º 85 do TST, que já era criticado, em letra de lei ao preceituar que o não atendimento é

9 [...] § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras

10 Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado ao empregado ou 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.

11 [...] 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.

12 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 remuneração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

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 único<sup>13</sup> 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 único<sup>14</sup> 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”.

13 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.

14 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. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Outra alteração é a que se deu no texto do §1º<sup>15</sup> do art. 61, o qual retirou a obrigatoriedade de comunicação à autoridade competente, no caso o Ministério 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 §4º<sup>16</sup> 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 salarial<sup>17</sup> 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.

15 [...] § 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

16 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, 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, do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

17 Súmula n.º 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 pelo art. 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador, no intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo-se no cálculo de outras parcelas salariais.



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<sup>18</sup>, 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.

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 tarifação 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.

---

18 Sobre o tema, importante destacar que a Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022, estabeleceu que apenas os teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa estão excluídos do regime de duração de jornada, medida ainda pendente de apreciação pelo Congresso Nacional.

O art. 394-A<sup>19</sup>, 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.º 5938, 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, 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,<sup>20</sup> confirmando medida cautelar anteriormente deferida, tendo sido, então, declarada a inconsti-

---

19 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.

20 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 afastamento

tucionalidade 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 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.

---

*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.

sobre duração do trabalho e intervalos não são com-  
mas 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 sumulado pelo  
TST,<sup>22</sup> à construção doutrinária e aos dispositivos da Convenção n.º 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 ac-  
ma, no contexto atual, poderá levar o trabalhador a abrir mão de sua dig-  
nidade em detrimento de questões estruturais político-econômicas que  
afetam a sua vida como um todo, 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, 2018, p. 294).

Essas alterações demonstram que a reforma trabalhista reduziu  
sensivelmente os direitos ligados ao meio ambiente do trabalho, frisa-se

21 Sobre esse dispositivo, destaca-se que, antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017, ma-  
gistrados, 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 de  
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  
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 (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO  
TRABALHO, 2018).

22 Súmula n.º 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOSIÇÃO 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), inafecto à negociação coletiva.

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, suprindo 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

a Convenção Americana sobre Direitos Humanos<sup>25</sup> e seu protocolo adicional (Protocolo San Salvador<sup>26</sup>). No 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.º 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.

25 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. (Grifos nossos).

26 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** (Grifos nossos).

### 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).

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 contínua 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 manter 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 rígida ou flexível, visando sempre um nível maior de proteção. Assim, o direito fundamental ao ambiente “só é modificável *in melius* e não *in pejus*, uma vez que é expressão da sadia qualidade de vida e da dignidade da pessoa humana” (TEIXEIRA, 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; 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 receda 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, 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" (SILVA, 2002, p. 38). 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).

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 (ESTATÍSTICAS SOCIAIS, 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 (ESTATÍSTICAS SOCIAIS, 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 de 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), 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), 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 fossem 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.º 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 adotou.

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 alcançaram o fim proposto, qual seja, contribuir com o desenvolvimento social, e, 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.º 5.938, pois o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho não foi preservado.

## REFERÊNCIAS

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

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf). Acesso em: 09 abr. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, Brasília, 2018. Comissão 3. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 09 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.

\_\_\_\_\_. Countermajoritarian, Representative, and Enlightened: The roles of constitutional tribunals in contemporary democracies. **Revista Direito e Práxis**, v. 9, n. 4, 2018.

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**, n. 51, p. 183-281, 2017.

BRASIL. Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. PL 6787/2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, [2022].

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

CAMARGO, Thaisa 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.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. San José, 1969. Disponível em: [https://www.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em 09 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. **Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais**, "Protocolo de San Salvador". El Salvador, 1988.

ESTATÍSTICAS SOCIAIS. **Desemprego recua para 11,2% no trimestre encerrado em fevereiro**. Agência IBGE, 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: 09 abr. 2022.

FENSTERSEIFER, Tiago. Estado Socioambiental de Direito e o princípio da solidariedade como seu marco jurídico-constitucional. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 2, n. 2, p. 132-157, 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 de 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*. São Paulo: LTr, 2013.

PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015.

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.