

VIII CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO
TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE
SOCIAL**

A532

Anais do VIII Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização VIII Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Sinara Lacerda Andrade Caloche, Abner da Silva Jaques e Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-262-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Universalização do conhecimento e democratização da pesquisa

1. Pós-graduação. 2. Pesquisa. 3. Universidade. 4. Universalização do Conhecimento. 5. Democratização do Conhecimento. I. VIII Congresso Nacional da FEPODI (1:2021 : São Paulo, SP).

CDU: 34



VIII CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 18 e 19 de março de 2021, o VIII Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram a “universalização do conhecimento” e a “democratização da pesquisa”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), da Universidade de Marília (UNIMAR), do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 22 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na oitava edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 163 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 15 Grupos de Trabalhos, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Presidente da FEPODI

Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa

Vice-presidente da FEPODI

Abner da Silva Jaques

Tesoureiro da FEPODI

**A INSALUBRIDADE NA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DOS
TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS E SOCIAIS.**

**INSALUBRITY IN LABOR LAWS REFORM FROM THE POINT OF VIEW OF
INTERNATIONAL TREATIES ON HUMAN AND SOCIAL RIGHTS.**

Ana Clara Carvalho de Souza ¹

Vitor Barbosa Pinto ²

Ynes Da Silva Félix ³

Resumo

A presente pesquisa possui como objetivo geral analisar os artigos 394-A, I e III, e 611-A, XIII, ambos da CLT, posto que o primeiro autoriza a prestação de trabalho em condições insalubres por mulheres grávidas e o segundo trata sobre prevalência da convenção coletiva sobre a lei quando dispuser sobre a prorrogação de jornada na mesma condição, sem prévia licença das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Como objetivo específico, busca comparar os artigos mencionados com as Convenções nº. 03, 98, 103 e 155, da OIT que versam sobre o tema. A metodologia utilizada foi a abordagem indutiva, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrinas, julgados e legislações nacionais e internacionais. Foi possível concluir que as alterações trazidas pelos artigos 394-A e 611-A, XIII, da CLT, não atendem às Convenções Internacionais citadas, motivo pelo qual necessária se faz a reanálise e possível alteração dos artigos.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Trabalho insalubre, Prorrogação de jornada de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The present research has as general objective to analyze articles 394-A, I and III, and 611-A, XIII, of the CLT, since the first authorizes the provision of work in unhealthy conditions by pregnant women, the second deals with prevalence the collective agreement on the law when it provides for the extension of working hours in the same condition, without license from the competent authorities. As a specific objective, it seeks to compare the articles mentioned with Conventions nº. 03, 98, 103 and 155, of the ILO that deal with the theme. The methodology used was the inductive approach, bibliographic and documentary research,

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito, FADIR, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, UFMS.

² Graduando em Direito pela Faculdade de Direito, FADIR, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, UFMS.

³ Orientadora. Professora titular da UFMS, Diretora da Faculdade de Direito – FADIR/UFMS, Doutora em Direito pela PUC/SP; e-mail: ynesil@hotmail.com.

analysis of doctrines, judgments national and international laws. It was possible to conclude that the changes brought by articles 394-A and 611-A, XIII, of the CLT, don't comply with the aforementioned International Conventions, which is why it's necessary to re-analyze and possibly change the articles.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor laws reform, Unhealthy work, Extension of working hours

INTRODUÇÃO

A segurança e o bem-estar social são valores compreendidos na Constituição Federal que possibilitam a ordem social. Dentre os direitos previstos no texto constitucional, o artigo 7º, XXII, garante ao indivíduo a segurança e saúde no trabalho por dispor acerca da necessidade de se reduzir os riscos inerentes ao labor. Neste sentido, indene de dúvidas que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho possuem um importante nas relações de emprego, motivo pelo qual se faz necessária a análise da aplicação do texto constitucional ao estabelecer as normas trabalhistas.

São consideradas atividades insalubres aquelas que expõem o colaborador a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados por meio de atos administrativos publicados pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 190, da CLT. Outrossim, resultante de um procedimento legislativo marcado por sua rápida tramitação, a Lei 13.467/2017 caminha para o seu quarto ano de vigência, contudo, as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista ainda geram estudos que buscam analisar a possível supressão de direitos coletivos e individuais do trabalho.

A presente pesquisa busca de forma geral analisar, sob o olhar da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais, as mudanças trazidas pela reforma trabalhista com relação labor em ambiente insalubre. De forma específica, será analisada a autorização legal da prestação de trabalho na condição supracitada por mulheres grávidas e lactantes bem como a legalidade da prevalência da convenção coletiva sobre a lei quando dispuser sobre a prorrogação de jornada na mesma condição, sem prévia licença das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

1. TRATADOS E NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

Com o objetivo de fixar padrões mínimos de respeito aos direitos humanos do trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 com o Tratado de Versalhes e, a partir de 1946, passou a integrar a Organização das Nações Unidas. Sua estrutura é composta por três órgãos essenciais: a Conferência Geral, na qual são aprovadas as convenções e recomendações; a Repartição Internacional do Trabalho, órgão executivo, e o Conselho de Administração, responsável pelo controle e elaboração de planos de execução das políticas criadas pela OIT. Foi instituído ainda um Tribunal Administrativo cuja finalidade é apreciar e julgar as reclamações.

Anualmente, o conselho administrativo realiza a Conferência Internacional do Trabalho, ocasião em que, dentre outras atividades, há a elaboração e adoção de Convenções e Recomendações, as quais se tornam tratados internacionais que podem ser ratificados ou não pelos países-membros.

Nesse viés, Martinez (2020, p. 951) reforça que a OIT possui como um dos objetivos principais auxiliar a busca pelo emprego e elevação do padrão de vida do trabalhador; fomentar a formação profissional e garantia de equidade no âmbito educacional e profissional; proteger a infância e a maternidade; e, ainda, colaborar com outros órgãos internacionais pela melhoria na saúde, e educação e bem-estar de todos os indivíduos; não se restringindo somente a questões da seara trabalhista ou previdenciária.

No Brasil, há registros de representação da OIT desde a década de 1950, por meio de programas e atividades que fomentam o acesso de homens e mulheres ao trabalho decente, produtivo e em condições dignas, livres e seguras. Por fim, menciona-se que o Poder Executivo Federal consolidou, por meio do Decreto n. 10;088, de 05 de novembro de 2019, atos normativos que apresentam, dentre outras, as Convenções n. 03, 98, 103 e 155 ratificadas pelo Congresso Nacional.

2. ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO QUE TANGE AO TRABALHO INSALUBRE DE MULHERES GESTANTES E LACTANTES

Em diversos sistemas jurídicos os direitos das mulheres foram reconhecidos por meio de normas internacionais e nacionais que asseguram melhores condições de trabalho, diferentes e mais vantajosas do que as estabelecidas para os homens. Nesse ínterim, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, ano de sua fundação, consagrou direitos visando a proteção da mulher no trabalho através da Convenção n. 03, que realça os principais aspectos que deva recair a proteção das legislações trabalhistas, incluindo direitos às mulheres com a licença maternidade, a garantia do emprego para mulheres antes e depois do parto e facilidades na amamentação do filho com folgas durante a jornada de trabalho. (OIT, 2019)

No Brasil as normas trabalhistas acompanharam um caminho similar às normas internacionais, inicialmente objetivando a proteção e mais recentemente afirmando a igualdade e combatendo a discriminação contra as mulheres. Foi atribuída importância no ordenamento jurídico brasileiro para trabalhadoras gestantes e lactantes que tiveram seus direitos reconhecidos constitucionalmente, a constituição federal de 1988 (CF/88) prevê:

proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, licença gestante sem prejuízo do emprego e do salário, garantia do emprego da mulher gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e até condições para que a presidiária permaneça com seus filhos durante a amamentação. (Brasil, 1988)

A alteração trazida pela Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 foi alvo de controvérsias, debates e também da intervenção do STF em defesa da mulheres acerca dos direitos à maternidade que tinham sido violados, sendo a redação do artigo artigo 394-A, incisos I e III, da referida lei, revogada pelo STF, tendo como relator o Ministro Alexandre de Moraes por meio da ADI 5938 (ação direta de inconstitucionalidade), pois violava os direitos e garantias fundamentais das gestantes e lactantes. Houve protesto em várias áreas da sociedade que realizam trabalho insalubre. A seguir o art 394-A com a redação da reforma e após a redação da reforma trabalhista:

ADI 5938 MC/DF médio e mínimo e o de lactantes em qualquer grau, “acabou por, temerariamente, transformar em regra a exposição ao risco, obstando as trabalhadoras e aos seus filhos a integral proteção assegurada pela Carta Magna e, ainda, desviando-se do objetivo maior das normas tutelares do meio ambiente laboral”. Aduz, ainda, que as normas em questão representariam um retrocesso social, no tocante à autorização do trabalho de gestantes e lactantes em condições insalubres, uma vez que reduziram de forma arbitrária e injustificada o nível “de proteção à vida, à saúde, à maternidade, à infância e ao trabalho em condições dignas e seguras”. Sustenta, portanto, a inconstitucionalidade dos dispositivos por violação dos arts. 1º, IV, 6º, 7º, XX e XXII, 170, 193, 196, 201, II, 203, I, 225 e 227 da Constituição Federal. (STF, ADI 5938), vejamos o teor do artigo 294-A: 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938) 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

Não fosse a vedação pelo STF, seria muito mais difícil a situação da mulher gestante e lactante em situação de grau médio ou mínimo de insalubridade por não poder consultar seu médico de confiança, sendo uma violação sem precedentes, posto que o médico que faz o acompanhamento da mulher grávida é fundamental para a saúde da mãe e do nascituro.

A Constituição Federal de 1988 assegura e garante a proteção a maternidade como um direito social que deve ser respeitado e dado para a mulher gestante e lactante, além do mais

é considerado pela própria Carta Magna respalda como um direito fundamental, pautado nos dispositivos dos Arts. 6º e Art. 7º-XXII.

Conforme Melo (2010, p. 66) os artigos acima citados da Constituição Federal/88 não somente salvaguardam os direitos das gestantes e lactantes, como também os direitos inerentes ao feto e a criança, pois se a mãe é afastada completamente do local insalubre evita muitos problemas sérios de saúde, psicológicos, entre outros e mais uma vez a segurança no trabalho é fundamental e saudável para proteger os direitos e dignidades do ser humano. A Constituição Federal deu mais visibilidade à proteção da maternidade definindo os parâmetros a serem obedecidos. Reiterar e defender os direitos das mulheres ao acesso mais justo a maternidade.

Conforme Oliveira et. al. (2018, p. 4-5), o artigo 394-A CLT com essa redação cerceia direitos sociais e básicos da mulher causando sérias consequências na saúde da mulher gestante e lactante e o seu feto ou filho nascido, tal artigo acabou por entrar em conflito, contradição e retrocesso com o que a Constituição Federal, sendo portanto uma norma inconstitucional.

Percebe-se que a OIT vem reafirmando a proteção que merece ser dada à maternidade de mulheres trabalhadoras, além da convenção visando a proteção foi adaptada à Resolução sobre Igualdade de Gênero, Igualdade Salarial e Proteção da Maternidade, na Conferência Internacional do Trabalho, em 2004.

A proteção das trabalhadoras gestantes e lactantes são consideradas matéria de ordem pública, dada a desigualdade do trabalho entre homens e mulheres que ainda está presente mundialmente, nesse sentido o relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), denominado Mulheres no Trabalho – tendências 2016, aponta:

A desigualdade entre homens e mulheres persiste nos mercados de trabalho globais, em relação às oportunidades, ao tratamento e aos resultados. Nas últimas duas décadas, os significativos progressos alcançados pelas mulheres na educação não se traduziram numa melhoria comparativa na sua situação no trabalho. Em muitas regiões do mundo, as mulheres, comparativamente aos homens, têm mais probabilidades de permanecerem ou virem a ficar desempregadas, têm menos oportunidades de participar no mercado de trabalho e – quando o conseguem – muitas vezes têm de aceitar empregos de qualidade inferior. Os progressos para ultrapassar estes obstáculos têm sido lentos e limitados em algumas regiões do mundo. (OIT, 2016)

Neste sentido a Convenção N. 103 da OIT em seu Art. III afirma a necessidade do amparo a maternidade: "Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma

licença de maternidade. " (OIT, 1952)

A Convenção n. 03 da OIT por sua vez determina em seu Artigo 3º:

Em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher: a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;

Tem-se que as convenções em que o Brasil é signatário somente endossam a necessidade da proteção à maternidade e assegurar os direitos das gestantes e lactantes no local de trabalho, de maneira justa. As normas da OIT deixam bem claro que toda e qualquer mulher tem o direito de comprovar por meio do atestado médico e notificar o local de seu trabalho do dia do parto e assim conseguir a licença de maternidade.

As leis brasileiras devem estar em consonância com as normas da OIT, o que não ocorreu no caso do Art. 394-A da CLT na sua redação que suprimiu os direitos das gestantes colocando a obrigação de apenas o médico de confiança poder dar atestado, sendo que segundo a OIT e a Constituição Federal não há nenhuma distinção de algum médico específico. E mesmo assim não deve ser necessário a comprovação por atestado médico, pois o direito da mulher é um direito intrínseco.

Para a OIT o Brasil precisa três diferentes prioridades para a geração demais e melhores empregos, como igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, a saber pelo raciocínio de trabalho decente, incluindo-se a saúde no Trabalho, evidenciando que permissão do trabalho insalubre por mulheres gestantes e lactantes não está adequado com as normas do OIT.

3. A POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA INSALUBRE PREVISTA NO INCISO XIII, DO ARTIGO 611-A, DA CLT.

Entende-se por prorrogação de jornada o labor executado pelo empregado após o seu período normal de trabalho. Para a realização da mesma, é necessário que haja previsão em acordo ou convenção coletiva e, ainda, que empregador e empregado realizem acordo individual escrito capaz de comprovar a anuência do empregado acerca do acréscimo das horas de trabalho, observando o limite máximo de duas horas diárias, bem como a remuneração de – no mínimo – 50% superior à da hora normal, em estrita observância ao disposto no artigo 59, *caput* e §1º da CLT. Contudo, o empregador poderá se eximir do pagamento das horas extras ao realizar acordo de compensação de jornada com o empregado,

situação em que as horas excedidas poderão ser compensadas por correspondente diminuição em outro dia laborado, nos termos do §2º, do artigo 59, da CLT:

Art. 59 §2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Nessa diáspora, a legislação trabalhista, em seu artigo 60, estabelece que as atividades insalubres somente poderão ser prorrogadas se houver licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, fornecida após realizados estudos locais e verificação dos métodos e processos do trabalho.

De mais a mais, o extinto Ministério de Estado Trabalho e Emprego, em 28 de maio de 2015, estabeleceu pela portaria nº 702 que, além de reforçar a obrigatoriedade da prévia autorização para a prorrogação de horas em atividade insalubre, ainda apresenta requisitos necessários para a emissão de licença aos empregadores, quais sejam:

Art. 4º O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos: a) inexistência de infrações às Normas Regulamentadoras que possam comprometer a saúde ou a integridade física dos trabalhadores; b) adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em Norma Regulamentadora, e as condições em que são concedidas; c) rigoroso cumprimento dos intervalos previstos na legislação; e d) anuência da representação de trabalhadores, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Não obstante, a necessidade da referida autorização prévia já foi alvo de debate pelos tribunais superiores, sendo criada a súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho, na qual permitia a sobreposição de acordo ou convenção coletiva que versam sobre compensação de jornada de trabalho em atividades insalubres, isentando a empresa de inspeção prévia das autoridades competentes, mas houve o cancelamento da súmula em 2011, fazendo valer o artigo 60, da CLT, por se tratar da saúde do trabalhador.

Entretanto, a reforma trabalhista inclui na CLT o artigo 611-A, XIII, permitindo, novamente, a prevalência do acordo e convenção coletiva de trabalho sobre a lei quando, em especial, dispuser sobre a prorrogação de jornada em locais insalubres sem prévia licença do Ministério Público do Trabalho.

A flexibilização trazida pela Lei 13.467/2017 trouxe preocupação aos pesquisadores, juristas e colaboradores que trabalham em ambiente insalubre, posto que realizar uma jornada

exaustiva em ambiente irregular poderá agravar os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, nesse sentido, RESENDE (2020, p. 467) frisa a necessidade de questionar o inciso XIII, do artigo 611-A, da CLT, visto que age contra a recomendação de reduzir de riscos inerentes ao trabalho dada pelo artigo 7º da Carta Magna, informando, ainda, que:

No caso, a lei excepcionou justamente o regime de trabalho que já é, por natureza, mais gravoso ao empregado, tendo em vista que submete o trabalhador a jornada 50% superior à normal. Causa perplexidade, portanto, tal alteração legislativa, pois amplia sobremaneira os riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais. (RESENDE, 2020, p. 467)

Nesse sentido, nota-se que o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho ratificam a irregularidade do artigo em comento ao declarar que, além de contrariar os artigos nº 60, da CLT, e 7º, XXII, da CF, ainda não atente ao disposto na Convenção nº 155, da OIT, como é o caso do seguinte julgado:

AESC. PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE. AUTORIZAÇÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. O art. 60 da CLT é norma cogente de indisponibilidade absoluta, que não pode ser transacionada mediante negociação coletiva, sendo bula disposição normativa em contrário. Essa Orientação atende plenamente ao texto constitucional, considerando-se o disposto no inciso XXII do art. 7º, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Reforça esse entendimento o fato de que o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT, que determina a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. (TRT-4-ROT: 00205763320185040006, Data de Julgamento: 10/10/2019, 8ª Turma)

Como bem mencionado pelo julgado supra, o Brasil é signatário da convenção nº 155, da OIT, que trata especificamente da saúde e segurança do trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, estabelecendo normas e princípios que garantam seu cumprimento. Ainda que tenha sido ratificada pelo Brasil em 1992, o que se observa com a inclusão do artigo 611-A, XIII, duas décadas depois, é o retrocesso da busca pela proteção e compensação do dano que o labor pode causar ao empregado por se sobrepor a normas de ordem pública e indisponibilidade absoluta.

Além dos pontos expostos, é importante destacar que, permitir que o sindicato – associação criada para representar e defender os interesses de uma determinada categoria de trabalhadores – realize negociações coletivas que se sobreponem a legislação trabalhista e que deixem de resguardar a higidez física dos trabalhadores fomenta atos antissindicais.

Nesse aspecto, a discussão foi pauta da Conferência Internacional do Trabalho dos anos de 2020 e 2021, momento em que a OIT tratou sobre a articulação entre a negociação coletiva e lei. Na conferência, analisou-se as considerações de entes sindicais internacionais

que alegaram, em suma, que o efeito dos artigos 611-A e 611-B são contrários ao artigo 4º, da Convenção nº 98, da OIT, visto que alimentam a redução de direitos dos trabalhadores pelos empregadores, bem como houve o registro das observações da CUT, que alegou que as medidas que degradam as condições de trabalho desincentivam o exercício da negociação coletiva:

O Comitê observa que as organizações sindicais internacionais consideram que a nova articulação entre a negociação coletiva e a lei instituída pela Lei nº 13467: i) questiona radicalmente os pilares sobre os quais se estabelecem os mecanismos de negociação coletiva e constitui um ataque frontal à negociação coletiva livre e voluntária garantida pela Convenção; ii) cria as condições de competição descendente entre os empregadores para a redução dos direitos dos trabalhadores; e iii) tem um efeito dissuasor sobre o exercício da negociação coletiva que teria conduzido a uma redução de 39 por cento na taxa de cobertura da negociação coletiva no país. O Comitê também toma nota das observações da CUT, segundo as quais: i) as medidas que permitem a redução das condições de trabalho não incentivam o exercício da negociação coletiva, e ii) a reforma levou a uma redução significativa de número de acordos e convenções coletivas assinado. A Comissão regista também as observações do NCST a este respeito. (OIT, 2021, tradução nossa.)

Além disso, o comitê ainda avaliou que os artigos em questão – que possibilitam anular as disposições da legislação trabalhista que visam proteger o empregado – não atendem ao objetivo do artigo 4º da Convenção nº 98 no que tange a permissão da negociação coletiva livre e voluntária entre empregadores e organização de empregados.

CONCLUSÃO

As mudanças na CLT no que tange a autorização do trabalho insalubre realizado por mulheres gestantes ou lactantes, Brasil se mostra inadequada ao que dispõem as Convenções n. 03 e n.103 da Organização Internacional do Trabalho, entendimento que foi confirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) ao julgar a ADIN 5938. Conclui-se que o direito ao afastamento de mulheres gestantes e lactantes de locais de trabalho insalubre é medida de dupla proteção que garante a proteção da saúde da mulher e da criança.

No mais, a prorrogação de jornada em trabalho insalubre, não está em consonância com a Constituição Federal de 1988, sendo considerado um retrocesso social, posto que não buscou a proteção da saúde do trabalhador. É como se tudo aquilo que está disposto na Constituição Federal e pelas Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) n. 98 e n. 155 não tivesse efeito para o legislador que foi omissivo em defender os direitos dessa classe hipossuficiente que tanto sofre com o descaso e desigualdade alarmantes.

REFERÊNCIAS

RICARDO, Resende. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 23 Fev 2021

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 23 Feb 2021

BRASIL. Ministério Público Do Trabalho. **Portaria 702, de 28 de maio de 2015**. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=285186#:~:text=Resolve%3A,do%20Trabalho%20e%20Emprego%20correspondente>. Acesso em 23 Fev 2021

OIT. **Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021. Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_771044/lang--es/index.htm. Acesso em 23 Fev 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis 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), 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 30 jul. 2020.

MELO, Gerado Magela. **A Vedação ao retrocesso e o direto do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf. Acesso em: 16 jul. 2020.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de. PINTO, Rosa Maria Ferreiro. **Os Impactos da Reforma Trabalhista para a Saúde e Trabalho da Mulher**: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. *Intr@ciência*, v. 15, 01-12, julho, 2018. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf Acesso em: 04 dez. 2020.

OIT. **Convenção n. 3.** Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade). Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 12 jul. 2020.

OIT. **Convenção n. 98.** Convenção relativa ao direito de sindicalização e negociação coletiva. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 fev. 2020.

OIT. **Convenção n. 155.** Convenção relativa à segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 fev. 2020.

OIT. **Convenção n. 103.** Amparo à Maternidade (Revista). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 jul. 2020.