



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA
PRÉVIA DO MPT**

ORIENTANDO (A) - CÁSSIO LAVOSIE GUIMARÃES
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

GOIÂNIA-GO

2024

CÁSSIO LAVOSIE GUIMARÃES

**PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA
PRÉVIA DO MPT**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a) - Dra. CLAUDIA LUIZ LOURENCO

GOIÂNIA-GO

2024

CÁSSIO LAVOSIE GUIMARÃES

**PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA
PRÉVIA DO MPT**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Claudia Luiz Lourenço

Nota

Examinador (a) Prof. (a): Ms. Maria Nivia Taveira Rocha

Nota:

PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA PRÉVIA DO MPT

Cássio Lavosie Guimarães¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a prorrogação da jornada em ambiente insalubre sem licença prévia do MPT e seu contexto no país. Nesse sentido, será realizada pesquisa bibliográfica com fundamento em doutrinas reconhecidas no âmbito do Direito do Trabalho e pesquisa documental em jurisprudências dos tribunais regionais do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Adotar-se-á o método hipotético-dedutivo. Observar-se-ão as seguintes problemáticas seguidas de suas hipóteses: Para conclusão da pesquisa será analisado o conflito entre a CLT, a Constituição e o Tema 1.046 do STF em que prevalece a hierarquia das normas. A jurisprudência sobre a prorrogação da jornada em ambiente insalubre não é pacificada, alternando conforme os interesses das partes envolvidas. Por fim, a autonomia privada coletiva favorece o desenvolvimento econômico do Brasil.

Palavras-chave: Prorrogação; Jornada; Ambiente Insalubre; Licença; Trabalho.

¹ Aluno do Curso de Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, email: cassiolavosie6@gmail.com

**EXTENSION OF WORKING HOURS IN AN UNHEALTHY ENVIRONMENT
WITHOUT PRIOR LICENSE FROM THE MPT**

Abstract

This paper aims to analyze the extension of working hours in unhealthy environments without prior authorization from the MPT and its context in the country. In this sense, a bibliographical research will be carried out based on recognized doctrines in the field of Labor Law and documentary research in case law of the regional labor courts and the Superior Labor Court. The hypothetical-deductive method will be adopted. The following problems will be observed, followed by their hypotheses: To conclude the research, the conflict between the CLT, the Constitution and Theme 1,046 of the STF will be analyzed, in which the hierarchy of norms prevails. The case law on the extension of working hours in unhealthy environments is not settled, alternating according to the interests of the parties involved. Finally, collective private autonomy favors the economic development of Brazil.

Keywords: *Extension; Working Hours; Unhealthy Environment; License; Work.*

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto analisar a condição de trabalho insalubridade que ultrapasse as 8 horas diárias, pois caracteriza a prorrogação de horas e esse regime só ocorre com autorização prévia de órgão competente, caso contrário era considerado ilegal e causava penalidades para o empregador. Dissertar sobre a ótica atual da prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sem licença prévia do Ministério Público do Trabalho (MPT) é relevante, especialmente, após a reforma trabalhista.

Diante da reforma trabalhista apresentada em 2017, inúmeros dispositivos, fundamentados em princípios, com diversos entendimentos foram englobados pela Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), a fim de aproximar o ordenamento jurídico da realidade do trabalho no Brasil.

Nesse sentido, um dos princípios de maior destaque é o da Autonomia Privada Coletiva, que ressalta a importância das negociações coletivas entre empregadores e empregados, o que afasta a figura de outras entidades. Assim, o entendimento da necessidade de autorização do MPT para prorrogação da jornada insalubre apresenta divergências na jurisdição.

Em virtude de tudo isso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) qual o conflito entre dispositivos, considerando a CLT, o texto constitucional e o tema 1.046 do STF?; b) Quais os impactos nos julgados que tratam da matéria “prorrogação da jornada em ambiente insalubre”?; c) Qual o efeito que o princípio da autonomia privada coletiva causa no contexto brasileiro?

Para tanto, poder-se-ia supor, respectivamente, o seguinte: a) A solução para conflito entre dispositivos dentro de uma mesma norma seguiria a solução comum, através da hierarquia das normas; b) O entendimento que prevalece nos julgados que tratam da matéria “prorrogação da jornada em ambiente insalubre”, é variável conforme o interesse do empregado ou do empregador. c) O princípio

da autonomia privada coletiva colabora para o desenvolvimento econômico do Brasil.

Utilizando-se uma metodologia que envolva pesquisa bibliográfica com fundamento em doutrinas reconhecidas no âmbito do Direito do Trabalho e pesquisa documental em jurisprudências dos tribunais regionais do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Adotar-se-á o método hipotético-dedutivo.

Ter-se-á por objetivo principal a análise da história da prorrogação da jornada em ambiente insalubre e aplicação do entendimento constitucional e da CLT sobre a prorrogação de jornada insalubre.

Como desdobramento destes, avalia-se, primeiramente, na seção 1, o conflito de interesse entre os empregados e empregadores; em seguida, na seção 2, expor a deliberação dos tribunais em prorrogação de jornada insalubre sem autorização de órgão competente e o impacto do princípio da autonomia privada coletiva.

Nesse diapasão, em razão da dificuldade de sua compreensão e consequentes discussões a respeito desse tema, torna-se interessante, conveniente e viável a análise comparativa da jurisprudência, dos conflitos e hierarquia de normas, com intuito de expressar o entendimento dos tribunais superiores e doutrinadores a respeito da temática, já que esse tema não está pacificado.

1 - HISTÓRIA DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE

A história da prorrogação da jornada em ambiente insalubre está intrinsecamente relacionada com a CLT - (Brasil, 1943) e com a Constituição Federal - CF - (Brasil 1988), pois é um direito que foi conquistado durante o conflito de interesses histórico que resultou na CLT e posteriormente descrito na CF. Portanto, faz-se mister elucidar o contexto histórico com referência nesses ordenamentos jurídicos.

Nesse sentido, devemos observar as circunstâncias que antecedem a CLT. Com isso, deve-se partir de dois eventos marcantes na história do Brasil, a promulgação da Lei Áurea (1888), última carta de alforria que concedeu liberdade a todos os escravos do país e a Proclamação da República (1889), que alterou o regime monárquico para republicano.

Esses eventos foram elementares para o crescimento e desenvolvimento do país, em especial no âmbito do trabalho. Isso porque, com o fim da escravatura um grande grupo de pessoas ingressou no mercado de trabalho, conforme é descrito no Almanaque do Censo demográfico (IBGE, 2022):

O ano de 1888 foi marcante para a História do Brasil. Apesar de já contar com uma série de leis que limitavam o trabalho servil, foi a partir da promulgação da Lei n. 3.353, de 13.05.1888, conhecida como Lei Áurea, que a escravidão foi finalmente abolida. Com a Lei, sancionada pela Princesa Isabel, filha do Imperador D. Pedro II, **foram libertados os mais de 700 mil escravos que ainda existiam no Brasil**, tornando-o o último país independente das Américas a abolir a escravidão. Os efeitos da Lei Áurea causaram certa confusão no Censo de 1890, em virtude da dúvida que se formou sobre como ordenar os recém-libertos na ordem social vigente.(IBGE, 2022, p. 33)(SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Além disso, outro contexto de destaque que colabora para nossa análise é a Proclamação da República do Brasil, porque esse cenário permitiu o desenvolvimento da Carta Magna, a Constituição Federal (Brasil, 1988). Atualmente, o regime republicano completa 135 anos e ao longo desse período foram promulgadas 6 Constituições.

Nesse sentido, toda Carta Mãe tem representatividade e avanços de interesses de determinadas classes em cada época.

A primeira Constituição, conhecida como “Constituição do Imperador”, foi promulgada em 1824 (Brasil, 1824) e representava o poder do imperador e a Independência do Brasil perante Portugal, sua colônia. Já a segunda Constituição, conhecida como “Constituição República”, promulgada em 1891 (Brasil, 1891) tinha a mesma representatividade de mudança de regime político, porém com destaque para a Proclamação da República.

Contudo, a terceira Constituição, conhecida como “Constituição Social”, que foi promulgada em 1934 (Brasil, 1934), diverge das anteriores por seu caráter voltado para direitos fundamentais, em especial no âmbito do trabalho, o que implementou direitos e semeou outros.

Outrossim, faz-se mister destacar a atuação dos sindicatos nesse contexto, já que são o principal meio de organização da classe dos obreiros. Essa organização é responsável por negociar obrigações e deveres entre empregados e empregadores, a fim de viabilizar diálogos que gerem negociações favoráveis para ambos os grupos.

Desse modo, em contexto pretérito a Carta Magna de 1934 (Brasil, 1934), os sindicatos obtiveram expressiva estruturação, porque o primeiro período da República (1889 até 1930), conhecido como República Velha, teve ênfase pelo revezamento de poder entre as oligarquias do Estado de São Paulo e Minas Gerais e forte centralização econômica em produção agrícola.

Nesse sentido, tais fatores inflaram pequenos grupos centralizados em apenas dois Estados em detrimento de muitos outros. Assim, com a quebra da bolsa de *Nova York*, em 1929, a crise econômica alcançou o Brasil e agravou-se de tal forma que pressionou todos os setores no país, já que existia grande dependência da exportação de produtos agrícolas, porém teve queda pela desvalorização da crise.

Nesse toar, as manifestações organizadas pelos sindicatos tornaram-se cada vez mais frequentes, com exigência de direitos que conspirassem para melhor qualidade de vida das classes que compunham a mão de obra dos setores de produção.

Essa dedicação resultou frutos, a exemplo disso, podemos citar os direitos a jornada de trabalho de no máximo oito horas por dia, descanso semanal remunerado (DSR), férias anuais remuneradas, proibição do trabalho para menores de quatorze anos, proteção ao trabalho da mulher e estímulo à sindicalização, conforme texto da carta magna mencionada (Brasil, 1934):

Art. 120. Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Parapho unico. A lei assegurará a pluralidade syndical e a completa autonomia dos sindicatos.

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salario para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salario minimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, ás necessidades normaes do trabalhador;
- c) trabalho diario não excedente de oito horas, reduziveis, mas só prorogaveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 annos; de trabalho nocturno a menores de 16; e em industrias insalubres, a menores de 18 annos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadario, de preferencia aos domingos;
- f) férias annuaes remuneradas;
- g) indemnização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistencia medica e sanitaria ao trabalhador e á gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuizo do salario e do emprego, e instituição de previdencia, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de accidentes do trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercicio de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções collectivas de trabalho. (BRASIL, 1934, p.29-30).

Logo, ao invés do caráter de mudança do regime político, a Constituição passa a ter cunho social, conforme descreve o artigo “OS EFEITOS DA REVELIA SOB A ÓTICA DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL APÓS REFORMA TRABALHISTA”:

Sendo assim, a Constituição de 1934, considerada a primeira constituição brasileira específica em normas do Direito do Trabalho, trouxe uma série de avanços nesse tema, tais como: a criação do instituto do acidente do trabalho em 1919; em 1923, foi estabelecido o Conselho Nacional do Trabalho, podendo ser considerado como a gênese da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925, foi estendido o gozo de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores bancários, estabelecimentos industriais e comerciais; e, em 1930, o então presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de coordenar as ações institucionais a serem

desenvolvidas, o que resultou em um aumento substancial nas legislações sobre o tema.

Digno de nota que a Constituição de 1934, como já mencionado, foi a **primeira constituição a exaltar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional**, tendo em vista sua elaboração influenciada pelo constitucionalismo social da Constituição Americana e pela Constituição de Weimar.

No tocante às normas, a Constituição Federal de 1934 trouxe o salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, descanso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa e a criação da Justiça do Trabalho, nos artigos 120 e 121. (Sena, Santos e Ferreira, 2024, p. 4) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

A Constituição de 1934 (Brasil, 1934) é especial para análise, porque ela representa avanços de direitos fundamentais que beneficiam as classes trabalhadoras e esses progressos continuam na história, pois eventualmente ocorre a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 (Brasil, 1943) e a promulgação da Constituição de 1988 (Brasil, 1988), conhecida como Constituição Cidadã, em que ambos garantem cada vez mais direitos em benefício aos mais vulneráveis na sociedade brasileira.

Tal cenário tem tanto avanço, seja pelo forte movimento sindical, seja pela industrialização, que ocorre a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Com sua publicação, mais um pacote de direitos passa a ter efeitos, vale mencionar a jornada de trabalho de 44 horas semanais, com previsão de remuneração de 50% para as horas extras, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e o adicional de insalubridade. Assim, os direitos no âmbito do trabalho passam a ter cada vez mais complexidade e consonância entre si.

Por fim, exalta-se a Constituição de 1988 (Brasil, 1988), conhecida como Cidadã, por sua idoneidade na adequação dos dispositivos com a realidade da população, em especial aos mais vulneráveis. Essa Carta Magna, vigente atualmente, credibiliza e torna mais complexo alguns direitos trabalhistas ao destrinchá-los no corpo do texto. Por exemplo, o inciso XIII do artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a

redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;(BRASIL, 1988, p.7).

Essa parte do texto Constitucional, jornada de trabalho, horas extras sendo quitadas na modalidade de compensação e a capacidade dos acordos e convenções coletivas de flexibilizar e modificar o texto da lei. Esse aspecto complexo é indispensável para análise da prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem autorização prévia do órgão competente.

1.1 O CONFLITO DE INTERESSE ENTRE OS EMPREGADOS E EMPREGADORES

A rivalidade de interesses é permanente no âmbito público da sociedade, seja pelas diferentes classes sociais, seja pelos grupos políticos. Isso porque, o conflito é uma das formas mais intensas de interação e as soluções que surgem proporcionam avanços aos conflitantes. Dessa forma, a mesma ideia se aplica aos empregados e empregadores, já que são dependentes uns dos outros e há conflitos frequentes, como o reconhecimento e aplicação de direitos, a viabilidade econômica e as dinâmicas do meio empresarial.

Assim, mais uma vez, faz-se mister citar os sindicatos, porque após a Constituição de 1934 (Brasil, 1934), em que foram reconhecidos de modo formal e receberam garantias legais para atuação, essa organização tornou-se firme e essencial para organização dos pleitos das classes que eram representadas.

Logo, o setor empresarial, composto por empregadores, também adotou os sindicatos como meio de organização, a fim de pleitear seus interesses. Contudo, esses representantes eram indicados pelos empresários, sendo muitas vezes gerentes, diretores ou funcionários em cargos de chefia e que tinham acesso aos donos do meio de produção. Ou seja, essa é a principal diferença entre os representantes sindicais, já que, pelos empregados, ocorre eleição para decidir quem será o líder sindical.

Nesse sentido, os sindicatos de ambas as partes colhem os anseios de seus respectivos grupos e negociam entre si, com intuito de chegar a um termo, essa concordância é formalizada nos acordos ou convenções coletivas. Portanto, é possível negociar deveres e obrigações ao utilizar o meio citado, porém há o limite de que, os direitos fundamentais não podem sofrer alterações.

Em suma, cabe para ambos os sindicatos, que representam o empregado e o empregador, entender a peculiaridade das demandas e empenhar esforços para providenciar ajustes, de modo a agradar ambos os lados.

2. APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO CONSTITUCIONAL E DA CLT SOBRE A PRORROGAÇÃO DE JORNADA INSALUBRE

A prorrogação da jornada insalubre acompanha o grande debate que se sustenta em Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Constituição Federal (Brasil, 1988). Tal contexto, alcançou magnitude expressiva, ao ponto de que o Supremo Tribunal Federal (STF) precisou analisar e pacificar o entendimento, a fim de que haja segurança jurídica e que a subjetividade sobre o assunto seja extirpada.

Contudo, antes de adentrar na síntese do Supremo Tribunal Federal (STF) a respeito do assunto, faz-se necessário entender o desenvolvimento da discussão sobre possibilidade de se prorrogar a jornada em ambiente insalubre, sem autorização prévia do MPT.

Nesse sentido, deve-se observar, primordialmente, o artigo 60 da CLT:

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. (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Logo, inicialmente, a prorrogação nas atividades insalubres apresentava peculiaridade que restringia a liberdade de trabalho, sendo a necessidade de autorização competente para acúmulo de horas extras. Contudo, após a reforma trabalhista de 2017, em que um pacote de determinação foi englobado pela CLT, novos dispositivos passaram a vigorar, porém em determinados assuntos o conflito de normas tornou-se evidente. A exemplo disso, é o dispositivo do inciso XIII do artigo 611-A, *in verbis*:

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

(...)

XIII - **prorrogação de jornada em ambientes insalubres**, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Ou seja, com o artigo anterior, houve uma exceção à regra do artigo 60 da CLT. Assim, o entendimento caminhava em sentido comum, sendo Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas o instrumento pelo qual seria deliberado a possibilidade de prorrogação jornada, a fim de que seja permitido horas extras em ambientes insalubres, sem a autorização do MPT.

Contudo, o preceito do inciso XVII do artigo 611-B ofuscou o entendimento e abriu margem para interpretações diversas, observa-se:

Art. 611-B. Constituem objeto **ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho**, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII - **normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Sob o retro dispositivo, a interpretação tornou-se ambígua, o que responsabilizou os Juízos e Tribunais, para cada julgado, optar e fundamentar seu entendimento, a fim de que prevalecesse a justiça e solução no particular de cada lide. Dessa maneira, ocorre que em mesmo plano jurisprudencial, surgiram entendimentos diversos, conforme verifica-se no Tribunal Regional do Trabalho da 18^o Região:

BANCO DE HORAS. ATIVIDADES INSALUBRES. LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE. A Lei 13.467/2017 alterou a redação do **art. 611-A da CLT**, o qual passou a estabelecer em seu inciso XIII na possibilidade de se ajustar, por meio de convenção ou acordo coletivo, a prorrogação da jornada mesmo em ambiente insalubre, sem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes. O art. 611-B consolidado, por sua vez, estabelece que "constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:(...) XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;" A despeito do potencial conflito entre as normas dos artigos 611-A, XIII e 611-B, XVII, da CLT, a aparente contradição se desfaz diante da expressa ressalva constante da norma do inciso XIII, que afasta a incidência do inciso XVII do art. 611-B na situação ali apontada. A aparente antinomia entre as normas do inciso XIII do art. 611-A e do art. 611-B, XVII da Consolidação vê-se superada por meio de interpretação sistemática, **adotando-se no caso concreto a norma mais específica**, que vem a ser a primeira, em detrimento da última, diante do seu conteúdo genérico. Aliás, com maior razão no caso em apreço, em que ambas as normas foram inseridas no texto consolidado simultaneamente, integrando um único diploma legal, tornando evidente o objetivo da norma específica de estabelecer uma exceção à regra geral, impondo-se a sua observância, em atenção aos princípios gerais de hermenêutica jurídica. Presentes nos autos normas coletivas aplicáveis ao contrato de trabalho do reclamante, prevendo a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho ainda que em ambiente insalubre, **não se constata a alegada nulidade do banco de horas.** (TRT da 18^a Região; Processo: 0010389-06.2023.5.18.0101; Data de assinatura: 10-06-2024; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 3^a TURMA; Relator(a): MARCELO NOGUEIRA PEDRA) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

BANCO DE HORAS. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. AMBIENTE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Ressalvado meu entendimento pessoal no sentido de que, a partir da Lei 13.467/17, com a introdução do inciso XIII do art. 611-A da CLT, tornou-se possível a prorrogação da jornada em atividade insalubre, sem a prévia autorização das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, prevalece no âmbito desta egrégia 3ª Turma o entendimento de que **a aplicação do art. 611-B da CLT**, o qual estabelece que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução de "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho", **acarreta a invalidação do sistema de banco de horas** implantado em ambiente insalubre, sem a licença prévia das autoridades competentes em matéria de saúde e higiene do trabalho. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010223-87.2023.5.18.0128; Data de assinatura: 01-03-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Wanda Lúcia Ramos da Silva - 3ª TURMA; Relator(a): WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Além disso, necessário mencionar o inciso XIII e XXVI do artigo 7º da CF, pois perante o manto da constitucionalidade dos dispositivos mencionados é que o assunto prosperou em eleva-se a discussão à corte Suprema, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Sendo assim, conforme os números de litígios aumentavam e os entendimentos apresentavam padrão difuso nas regiões do país, acarretou-se a insegurança jurídica, foi necessário posicionamento do STF, por meio do Tema 1.046, com intuito de sedimentar entendimento comum. Assim foi pacificado:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam **limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas**, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046** - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=RE&numeroTema=1046> - TEMA 1.046 DO STF. Acesso em 08/10/2024. (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Portanto, o entendimento que prevaleceu na Suprema Corte, com 6 (seis) votos a favor e 5 (cinco) contra, é de que os Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas são os instrumentos válidos para delimitar direitos trabalhistas, contanto que os direitos absolutos indisponíveis sejam respeitados.

2.1. A DELIBERAÇÃO DOS TRIBUNAIS EM PRORROGAÇÃO DE JORNADA INSALUBRE SEM AUTORIZAÇÃO DE ÓRGÃO COMPETENTE

Em análise das deliberações dos tribunais sobre horas extras por prorrogação em jornada insalubre, sem autorização do órgão competente, verifica-se, ainda atualmente, variações nos julgados. Tais posicionamentos, encontram alicerces em princípios, o que possibilita decisões diversas em temas semelhantes.

A exemplo disso, princípios que possibilitam essa divergência de julgados na instância inicial são “O Livre Convencimento Motivado” (artigo 371 do Código de Processo Civil), “*In Dubio Pro Operario*” e “Aplicação da Norma Mais Favorável”. Desse modo, é comum haver diferentes entendimentos nos juízos de primeira instância, porém conforme o processo eleva a instância, o filtro da fundamentação torna-se curto, limitado a questões pacificadas, em especial quando há transcendência jurídica.

Logo, verifica-se julgados de diferentes regiões do país que divergem sobre o mesmo tema, *in verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. VIOLAÇÃO AO ART . 60 DA CLT. **AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE. NULIDADE.** A ausência de autorização prévia do Ministério do Trabalho para a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre invalida o acordo de compensação, nos termos do art . 60 da CLT. **Recurso ordinário obreiro provido. (TRT-14 - RORSum: 0000460-34.2023.5.14.014, Relator.: ANTONIO CESAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA, PRIMEIRA TURMA - GAB DES SHIKOU SADAHIRO).** (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Essa jurisprudência, o Tribunal Regional do Trabalho da **14ª** Região - órgão responsável pela Justiça do Trabalho dos Estados de **Rondônia e Acre** - sustenta o entendimento de que é nulo acordo de compensação em ambiente insalubre, nos termos do artigo 60 da CLT.

ATIVIDADE INSALUBRE. **VALIDADE DE NORMA COLETIVA. TEMA 1046. Válida a previsão em acordo ou convenção** coletiva estabelecendo a adoção do regime de horas em atividade insalubre **sem a prévia licença do art. 60 da CLT**, pois **não desrespeitados direitos absolutamente indisponíveis**. Aplicação da tese firmada no julgamento do **tema 1046** - RE/STF, com repercussão geral. (TRT-4 - ROT: 00210942320235040402, Relatoria de REJANE SOUZA PEDRA, Data de Julgamento: **11/03/2025**, 5ª Turma). (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Noutro sentido, a jurisprudência retro, do Tribunal Regional do Trabalho da **4ª** Região - órgão responsável pela Justiça do Trabalho do Estado de **Rio Grande do Sul** - ampara-se no tema 1.046 do STF, para reafirmar a validade de acordos ou convenções coletivas que tratem sobre a prorrogação da jornada insalubre sem licença prévia, já que não desrespeita direitos absolutamente indisponíveis.

SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. **ATIVIDADE INSALUBRE.** O art. 60 da CLT **veda, expressamente, qualquer prorrogação de jornada em atividades insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes.** As normas coletivas apresentadas **não estabelecem expressamente sobre o direito assegurado pelo art. 60 da CLT**, inexistindo autorização específica para a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, pelo que não se aplica o sistema de compensação de jornada à atividade realizada pela

Reclamante. Considerando-se o cancelamento da Súmula 349 do TST, por meio da Resolução 174/2011, prevalece a compreensão segundo a qual não é possível à negociação coletiva suprir tal autorização do Ministério do Trabalho, sendo inválido qualquer mecanismo de prorrogação ou compensação de jornada, ainda que decorrente de negociação coletiva. Nesse mesmo sentido, o disposto no inciso VI da Súmula nº 85 do Col. TST, **que estabelece não ser válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre**, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. (TRT-3 - ROT: 00106597620215030017 MG 0010659-76.2021.5.03.0017, Relator.: Angela C.Rogedo Ribeiro, Data de Julgamento: 14/11/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: **17/11/2022**.) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Por outro lado, a jurisprudência mencionada, do Tribunal Regional do Trabalho da **3ª** Região - órgão responsável pela Justiça do Trabalho do Estado de **Minas Gerais** - fundamenta que por não haver expressa previsão em norma coletiva sobre o direito assegurado pelo artigo 60 da CLT, é indispensável a inspeção prévia da autoridade competente.

EMENTA: **VALIDADE DO BANCO DE HORAS. AMBIENTE INSALUBRE.** In casu, **o contrato de trabalho é posterior à vigência da Lei 13.467/17** e, portanto, deve-se aplicar à hipótese o artigo 611-A da CLT, reconhecendo-se a validade da norma coletiva, conforme CCTs juntadas com a inicial, das quais se **verifica autorização** para regime compensatório na modalidade banco de horas **sem a licença** do art. 60 da CLT. Diante desse cenário, tendo sido reconhecida a validade dos espelhos de ponto juntados ao feito pela ré os quais trazem, de forma clara, as horas creditadas e debitadas do banco de horas, bem como demonstrado nos contracheques a quitação de horas extras decorrentes do banco de horas e, ainda, não tendo sido apontadas diferenças, em réplica, são **indevidas as horas extras pretendidas. Recurso a que se nega provimento.** (TRT-2 - ROT: 10016763020235020017, Relator.: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Assim, vale destacar também a jurisprudência mencionada, do Tribunal Regional do Trabalho da **2ª** Região - órgão responsável pela Justiça do Trabalho do Estado de **São Paulo** - em que pelo contrato de trabalho ser firmado posteriormente a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e haver enquadramento do artigo 611-A da CLT, é indevido o pagamento das horas extras decorrente de regime compensatório na modalidade de banco de horas.

Desse modo, conforme as citações, há nítidas divergências de entendimento sobre o tema insalubridade em jornada prorrogada. Contudo, essa realidade não se perpetua na instância do Tribunal Superior do Trabalho (TST), verifica-se:

(...) B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA** ESTIPULADA POR MEIO DE NORMA COLETIVA. ATIVIDADE INSALUBRE. **AUSÊNCIA DE PRÉVIA LICENÇA** DA AUTORIDADE COMPETENTE EM MATÉRIA DE HIGIENE DE TRABALHO . VALIDADE. **TEMA 1.046** DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do processo ARE nº 1.121.633 – leading case do Tema 1 .046 da Tabela de Repercussão Geral –, fixou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. 2. In casu , a controvérsia se refere à **validade, ou não, da cláusula coletiva que normatizou a compensação da jornada laborada em condições insalubres**, sem a observância das formalidades insculpidas pelo art. 60 da CLT, ou seja, sem autorização prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho . 3. Ocorre que, versando a controvérsia acerca de norma coletiva sobre a jornada de trabalho, pode-se afirmar que **se trata de direito disponível**, passível de limitação ou redução por norma coletiva, mormente diante dos incisos XIII e XIV do art. 7º da CF e sobretudo considerando que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, à luz do art . 611-A, XII, da CLT, a prorrogação da jornada em ambiente insalubre passou a ser permitida inclusive pela via negocial coletiva, dispensando-se, nesse caso, a referida licença. 4. Ademais, o art. 611-B da CLT, após especificar as matérias não passíveis de negociação coletiva – porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta –, não elenca, como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a prorrogação da jornada em atividades insalubres sem a licença prévia da autoridade competente, de modo que não há falar, in casu , em direito indisponível, especialmente diante do disposto no parágrafo único do referido comando consolidado de que as regras acerca da duração do trabalho não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, **o que afasta a conclusão de invalidade da cláusula que prevê a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres, sem a licença prévia da autoridade competente**. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 00213388820155040221, Relator.: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 26/02/2025, 8ª Turma, **Data de Publicação: 07/03/2025**) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

Portanto, pela data da publicação negritada, é possível compreender que o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre acordos ou convenções coletivas que flexibilizam a jornada de trabalho em ambiente insalubre são legítimos e estão em consonância com a norma legal atual.

Por fim, ressalto os seguintes julgados, pelas suas peculiaridades:

(,,,)3. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NORMA COLETIVA. **TEMA 1 .046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Ante a demonstração de possível ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. **INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA .** 1. O Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária realizada em 2/6/2022, no julgamento do ARE nº 1.121.633, fixou a tese de repercussão geral, relativa ao Tema 1 .046 (**“ Validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”**), de que “ são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. 2. Segundo o entendimento da Suprema Corte, **o Constituinte valorizou os acordos e as convenções coletivas de trabalho, de forma enfática, reconhecendo-os, no art. 7º, XXVI,** como direito fundamental dos trabalhadores e elevando-os a instrumentos essenciais da relação trabalhista, estabelecendo, contudo, uma margem de atuação para a livre negociação entre empregados e empregadores, de forma a se conceder certa flexibilidade ao acordado, mas garantindo, ao mesmo tempo, direitos considerados essenciais (incisos VI, XIII e XIV do art . 7º). 3. Portanto, a partir do julgamento, pelo STF, do ARE nº 1.121 .633, **processo paradigma do Tema 1.046** de repercussão geral, a regra geral é a **da validade das normas coletivas,** ainda que pactuem **limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas,** desde que os temas pactuados não sejam absolutamente indisponíveis. In casu, a discussão gira em torno da mera redução do intervalo intrajornada, o qual não está elencado no rol de direitos indisponíveis do trabalhador, sendo passível de flexibilização, mormente porque não verificada a supressão total da parcela. 4 . Desse modo, a **decisão regional que não reconheceu a validade da norma coletiva que dispôs sobre a redução do intervalo intrajornada diverge da tese firmada pelo STF** em sede de repercussão geral (Tema 1.046) e ofende o art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 10009961120165020431, Relator.: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 26/02/2025, 8ª Turma, Data de Publicação: **07/03/2025**) (SEM GRIFO NO ORIGINAL).

No presente julgado, há o reforço da fundamentação que sustenta o Tema 1.046, pois é realçado o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal. Logo, sob o manto da constituição, a jurisprudência mencionada anteriormente, reformou o julgado regional por contrariar o dispositivo constitucional mencionado e o Tema 1.046 do STF.

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. DURAÇÃO DO TRABALHO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO PARA O REGIME DE COMPENSAÇÃO EM AMBIENTE INSALUBRE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA . No caso em tela, o debate envolve a aplicação da decisão do STF ao apreciar o ARE n.º 1.121.633 - Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral . Portanto, detém transcendência jurídica , nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. A controvérsia gira em volta da validade, mediante norma coletiva, de regime de compensação semanal, em condições insalubres, sem a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego . Ressalte-se ser incontroverso que o contrato de trabalho **iniciou em 13/3/1989 e encerrou em 1/7/2015**. Dessa forma, cumpre esclarecer que **não há de se falar em aplicação do artigo 611-A da CLT**, introduzido pela Lei 13.467/2017, vez que a relação contratual encerrou antes de sua vigência. Extrai-se do julgamento do ARE 1121633/Go, pelo STF que a recomendação prevista na Súmula 85, VI, do TST, compreende, sob a ótica do STF, direito trabalhista indisponível, imune à negociação coletiva (Tabela 1, p . 40 do acórdão). A Súmula 85, VI, do TST preconiza, no que diz sobre a prorrogação da jornada com a finalidade de sua compensação por folgas, que "não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT". A CLT dispõe, por sua vez, em seu artigo 60, que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho . No caso em tela, o Regional considerou válida a norma coletiva que autorizou a adoção de regime compensatório de jornada em atividade insalubre sem licença prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho de que cogita o artigo 60 da CLT. **No entanto, ao contrário do que decidiu o TRT, a prorrogação há de seguir a diretriz contida na Súmula 85, VI, do TST**, no tocante à necessidade de inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT, quando envolver prorrogação do tempo de trabalho em atividade insalubre. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 0010866-53.2017.5.03 .0102, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 05/06/2024, 6ª Turma, **Data de Publicação: 07/06/2024**)

Neste julgado, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu por não considerar o entendimento do Tema 1.046 do STF, isso porque o período do contrato de trabalho desenvolveu-se no tempo de 13/3/1989 até 1/7/2015, ou seja, antes da reforma trabalhista que ocorreu em 2017. Dessa forma, sob o caso em específico seguiu as diretrizes contida na Súmula 85, VI, do TST, verifica-se:

Súmula n. 85 do TST.

(...)

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

Por conseguinte, apenas os casos em que o contrato de trabalho vigorou anteriormente a reforma trabalhista não estão sujeitos ao Tema 1.046, o que atualmente inexistente, já que - pelo instituto da prescrição - nem uma relação trabalhista encerrada antes da reforma trabalhista de 2017 tem direito perante a justiça do trabalho, pela prescrição quinquenal.

2.1.1 O impacto do princípio da autonomia privada coletiva

O princípio da autonomia privada coletiva ou poder de autorregulamentação, defende a ideia de que não cabe ao Estado a responsabilidade exclusiva do direito positivado. Isso porque, compete também aos agentes sociais a colaboração na construção de normas jurídicas com caráter coletivo.

Nesse toar, os sindicatos evidenciam-se como unidade fundamental, já que representam as categorias dos empregados e empregadores e têm a capacidade de negociar com intuito de criar, alterar ou suprimir direitos trabalhistas. Tal aptidão evoluiu de modo acelerado, a fim de suprir a morosidade do Poder Legislativo, o que resulta em normas mais democráticas, já que vão se moldar para atender os interesses específicos de cada categoria. Além disso, encontra-se respaldo constitucional, por meio do dispositivo artigo 7º, XXVI da Constituição Federal.

Contudo, vale ressaltar que essa praticidade está limitada, porque não é possível ser objeto de negociação entre os sindicatos os direitos fundamentais, salvo para melhorá-los. Assim, diante da reforma trabalhista em 2017, um dos principais pilares que se destacou foi o da prevalência da negociação coletiva sobre a lei, sendo que o Estado, por meio do Poder Judiciário, poderá intervir caso haja violação ao cerne dos direitos mínimos do trabalhador. Vale ressaltar, que nos casos em que há violação de liberdades individuais e de direitos indisponíveis, cabe ao Ministério Público do Trabalho movimentar-se com

objetivo de resguardar os direitos da classe trabalhadora, conforme prevê o artigo 83, IV da Lei Complementar nº 75/93.

Dessa maneira, há de se reparar que o Direito Trabalhista no Brasil caminha em sentido favorável ao fortalecimento sindical, pois ao analisar a Constituição Federal de 1988, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e o Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal, é possível reparar a comunhão de que a autonomia privada coletiva de negociação entre as partes sindicais cresceu e amadureceu no decorrer do tempo.

Outrossim, pela liberdade de negociação entre as partes, a fim de adequar as normas trabalhistas para cada realidade laboral, o crescimento econômico do país evidencia-se, já que no cenário mais ajustado e flexível para ambas as partes, o trabalho tende a se ampliar e perpetuar no cenário nacional. Além disso, por meio do sindicalismo forte, o empregado encontra mais segurança e avanços nas condições de trabalho e ascensão econômica.

Em síntese, o ordenamento jurídico brasileiro, atualmente permite a negociação mais ampla dos direitos trabalhistas e por isso, a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, sem prévia autorização do órgão competente, é possível em casos de acordo ou convenção coletiva.

CONCLUSÃO

A prorrogação da jornada em ambiente insalubre está ligada à evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, com marcos como a Constituição de 1934, a CLT (1943) e a Constituição de 1988. Esses avanços, impulsionados por lutas sindicais e conflitos entre empregados e empregadores, garantiram direitos como a jornada de oito horas e permitiram ajustes por meio de acordos coletivos, mesmo em condições insalubres.

Nesse sentido, a reforma trabalhista de 2017 gerou conflito entre artigos da CLT. Enquanto o art. 60 exige autorização do órgão competente, o art. 611-A permite a prorrogação por meio de acordo coletivo. O impasse foi resolvido pelo STF no Tema 1.046, que validou todos os acordos coletivos, desde que respeitem os direitos indisponíveis.

Noutro sentido, os Tribunais Regionais do Trabalho, em especial do Estado de Rondônia, Acre e Minas Gerais apresentam julgados mais conservadores e por isso defendem a necessidade da autorização do órgão competente. Por outro lado, o Tribunal do Estado de São Paulo e Rio Grande do Sul acompanham o entendimento atual, de que os acordos e convenções coletivas têm autonomia sobre matéria que não seja de direitos indisponíveis. Dessa forma, os entendimentos divergem quanto à validade da prorrogação de jornada em atividades insalubres, sem autorização prévia, em determinadas regiões do país. Contudo, o entendimento do TST é pacífico e consoante ao julgamento do STF, já que suas decisões costumam seguir o Tema 1.046, para considerar legítimos acordos e convenções sobre prorrogação de jornada em ambiente insalubre, sem autorização do MPT.

Dessa forma, verifica-se que o princípio da autonomia prevaleceu, já que mesmo com entendimentos diversos pelos tribunais regionais, a norma superior em hierarquia determinada pelo STF, com o Tema 1.046, predomina. Assim, há o fomento do desenvolvimento econômico, com a prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sem autorização do órgão competente.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. ROT: 1001676-30.2023.5.02.0017, Relator.: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3198255192>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região. ROT: 0010659-76.2021.5.03.0017 MG 0010659-76.2021 .5.03.0017, Relator.: Angela C.Rogedo Ribeiro, Data de Julgamento: 14/11/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 17/11/2022. Disponível em <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. ROT: 0021094-23.2023.5.04.0402, Relatoria de REJANE SOUZA PEDRA, Data de Julgamento: 11/03/2025, 5ª Turma. Disponível em <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 14ª Região. RORSum: 0000460-34.2023.5.14.014, Relator.: ANTONIO CESAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA, PRIMEIRA TURMA - GAB DES SHIKOU SADAHIRO. Disponível em <https://pje.trt14.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 18ª Região. Processo: 0010389-06.2023.5.18.0101; Data de assinatura: 10-06-2024; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 3ª TURMA; Relator(a): MARCELO NOGUEIRA PEDRA. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 18ª Região. Processo: 0010223-87.2023.5.18.0128; Data de assinatura: 01-03-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Wanda Lúcia Ramos da Silva - 3ª TURMA; Relator(a): WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA). Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 0010866-53.2017.5.03.0102, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 05/06/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2024. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg: 1000996-11.2016.5.02.0431, Relator.: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 26/02/2025, 8ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2025. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, Santa Catarina. Recorrente: Segur Serviços e Recursos Humanos LTDA. Recorrido: Laudenira de Jesus Santos. Min(a) Liana Chaib, 18 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000377&digitoTst=94&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0006&submit=Consultar>. Acesso em: 2 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no 448. Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na Norma Regulamentadora no 15 da Portaria do Ministério do Trabalho no 3.214/78. Instalações sanitárias. (conversão da Orientação Jurisprudencial no 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 2 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no 85. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 9 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo 1.121.633 Goiás. Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Recurso extraordinário provido. Recorrente: Mineração Serra Grande S.A. Recorrido: Adenir Gomes Da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes, 02 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 2 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=RE&numeroTema=1046> - TEMA 1.046 DO STF. Acesso em 08/10/2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de fevereiro de 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. [Constituição (1824)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1824.

CASSAR, Vólia Bomfim, *Resumo de direito do trabalho / Vólia Bomfim*

Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo:

MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Disponível em:

<https://periodicos.unifc.edu.br/index.php/gdmdireito/article/view/992>. Acesso

em: 4 dez. 2024.

Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20sem%20justa%20causa>. Acesso

em: 4 dez. 2024.

IBGE. (2022). *Almanaque do censo demográfico*. Rio de Janeiro: IBGE

JORGE NETO, Francisco Ferreira, *Direito do trabalho*, Jouberto de Quadros

Pessoa Cavalcante. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação coletiva em tempos de crise. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. São Paulo, Ler/Editora da USP, 1982, 368p.

PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Janotti da (org.). O mundo do trabalho e a 4a revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos fundamentais sociais como “cláusulas pétreas”. Cadernos de Direito, Piracicaba, 2003. p. 78-97. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/828>. Acesso em: 26 jul. 2023.

Sena, Santos e Ferreira. Os efeitos da revelia sob a ótica do direito material e processual após reforma trabalhista. Graduação em Movimento – Ciências Jurídicas, Itabuna, v. 3, n. 1, p. 168–182, set. 2024. Disponível em: <https://periodicos.unifc.edu.br/index.php/gdmdireito/article/view/992/282>. Acesso em: 14 maio 2025.

SILVA, Gilcenor Saraiva da. O meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador: eficácia e meios de exigibilidade no direito brasileiro. Jundiaí: Paco Editorial, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Direito do trabalho aplicado: saúde do trabalho e profissões regulamentadas. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2021.