

# **JORNADA DE TRABALHO E A SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT.**

Ricardo Jorge Medeiros Tenório<sup>1</sup>

## **Resumo:**

O presente artigo tem por objeto o estudo, numa perspectiva constitucional, do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, oriundo da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017. A metodologia utilizada será bibliográfica. O direito do trabalho brasileiro vem passando por grandes transformações, normativas e hermenêuticas. A origem destas transformações não se restringe ao âmbito legislativo, embora este seja o principal ator, mas envolve o judiciário, e o executivo. Com destaque para, em âmbito judiciário, as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de direito e processo do trabalho, e em âmbito executivo, a extinção do ministério do trabalho, e a revisão e revogação de normas regulamentares. Nesse contexto, o trabalho tem como objetivo demonstrar a relação inseparável entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalhador, apresentando os fundamentos justificantes da limitação da jornada de trabalho, com destaque para o biológico. Igualmente, expõe de forma sistematizada as normas constitucionais que disciplinam a jornada de trabalho e demais normas constitucionais que abordam os temas da saúde, segurança e higiene do trabalho. Com base no pressuposto de que as normas que disciplinam a jornada de trabalho são normas de saúde e segurança do trabalho, é desenvolvida uma argumentação com base constitucional e infraconstitucional para demonstrar a inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, introduzido pela Reforma de 2017. Também é enfatizado o papel determinante das partes e do magistrado trabalhista, em face da possibilidade de controle incidental de constitucionalidade.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista; Saúde e segurança do trabalho; Jornada de trabalho; Inconstitucionalidade.

---

<sup>1</sup> Advogado, especialista em direito e processo do trabalho. Mestrando em direitos humanos pela UFPE.

**Sumário:** 1- Jornada, Saúde e Segurança no trabalho – uma relação intrínseca; 2- A constituição federal e a jornada, a saúde e a segurança do trabalho; 3- A Reforma trabalhista e a tentativa de separação entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho – a Inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B da CLT. Referências.

### **I. Jornada, saúde e segurança no trabalho – uma relação intrínseca**

O Direito Material e Processual do trabalho está passando por transformações profundas, e a Reforma Trabalhista<sup>2</sup> foi o grande marco para essas mudanças. Todavia, a origem destas modificações não se restringe ao âmbito legislativo, embora este seja o lócus principal, mas também engloba os poderes judiciário<sup>3</sup> e executivo<sup>4</sup>.

Nesse contexto de metamorfose no direito e processo do trabalho, muitos temas têm sua constitucionalidade questionada<sup>5</sup>, seja por meio do controle concentrado ou por meio do controle difuso. Dentre estes temas está a inclusão do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, o qual tem a seguinte redação: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Atualmente é comum, infelizmente, encontrar notícias em jornais descrevendo casos de graves acidentes do trabalho, de lesões e incapacidades decorrentes do excesso de jornada e até mesmo casos de falecimento<sup>6</sup> do trabalhador. Todavia, o legislador reformista, ignora que o fundamento básico da limitação à jornada de trabalho é biológico. A jornada de trabalho é limitada com base em fundamentos físicos, fisiológicos, mentais e emocionais. Além do fundamento econômico, uma vez que o trabalhador tem que dispor de tempo livre para poder usufruir de seu salário e participar

---

2 Lei de n. 13.467/2017

3 Basta observar as recentes decisões da Corte Suprema Brasileira nos temas da prescrição do FGTS, da prevalência do negociado sobre o legislador, da terceirização etc.

4 Por exemplo, por meio das revisões e cancelamentos das Normas Reguladoras do Extinto Ministério do Trabalho.

5 Por exemplo, o Contrato de Trabalho Intermitente. Conferir: GASPAR, Danilo Gonçalves. A (im)possibilidade do trabalho por mais de dois dias por semana do trabalhador Intermitente. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. Ano VIII, n.11, Salvador, Jun/2019, páginas 140-151.

6 Os jovens japoneses que estão trabalhando literalmente até a morte. In BBC. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-40140914> Acesso em 11/01/2020.

da economia. Discorrendo sobre as justificativas para a imposição de limites à jornada de trabalho, José Amaro Barcelos Lima<sup>7</sup> faz os seguintes comentários:

**O limite físico** está relacionado com as características do indivíduo, tais como, sexo, peso e biótipo. Para aquela atividade que extrapole a aptidão física de uma determinada pessoa, então há de se colocar em prática uma alternativa que evite a ocorrência de excessos que possam interferir no seu rendimento, na sua saúde e na sua segurança.

**O limite fisiológico** tem a ver com o descanso, com a aptidão física, com a forma de nutrição e com a saúde do indivíduo. Este limite é influenciado pelas ações do dia a dia, sendo também afetado pela fome, pela fadiga e por um estado de saúde adverso. Quando o limite fisiológico é ultrapassado o corpo, geralmente, emite avisos de que algo não vai muito bem.

**Os limites mentais e emocionais** são de difícil detecção e variam com certa constância, dependendo do estresse a que está submetido o trabalhador. O estresse laboral provoca condições nocivas para a saúde do indivíduo, agindo sob a forma de moléstia, provocando alterações cardíacas e respiratórias, úlceras, transtorno do sono, com conseqüente baixa do rendimento no trabalho. (Sem grifos no original).

A doutrina trabalhista<sup>8</sup> apresenta também, como motivação para a limitação da jornada de trabalho, o fato de que as normas jurídicas trabalhistas referentes à duração do trabalho possuem natureza de normas de ordem pública, diante de sua “função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>9</sup> elenca como fundamentos para a limitação da jornada de trabalho os seguintes motivos de naturezas:

---

7 LIMA, José Amaro Barcelos. A sobrejornada e os acidentes de trabalho. Trabalho apresentado no VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354. Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11\\_0366\\_1870\\_1.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0366_1870_1.pdf) Acesso em 11/01/2020. Página 3.

8 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16º Ed. São Paulo: LTr, 2017a. Página: 974

9GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 11 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. Páginas 778-9.

Psíquica e Psicológica – o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional – *Burnout*.

Física – o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco.

Social – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade.

Econômica – jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados... [...]

Humana – o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

Igualmente, ao observar o nosso ordenamento jurídico é possível extrair e sistematizar a existência da observância obrigatória de concessão de períodos de descanso ao trabalhador. O direito ao descanso, ou seja, o direito à limitação de jornada é uma conquista basilar dos trabalhadores desde a época da revolução industrial. Para o Ministro Cláudio Brandão<sup>10</sup>, no ordenamento jurídico brasileiro é possível sistematizar os períodos de descanso em: descanso no curso da jornada, entre duas jornadas, semanal e anual.

A imposição legal de concessão de períodos de descanso busca reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Uma vez que os acidentes de trabalho podem acontecer mesmo com o trabalhador sereno, bem alimentado e em perfeitas condições de saúde, muito

---

10 O sistema se completa com a obrigatoriedade de concessão de períodos de descanso no curso (intra-jornada – de quinze minutos até uma hora ou duas horas) e entre duas jornadas de trabalho (inter-jornadas – onze horas consecutivas), semanal (repouso semanal – vinte e quatro horas consecutivas) e anual (férias – trinta dias)... in: BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e Acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. In: Revista do TST, Brasília, vol. 75, n. 2, abr/jun, 2009. Página 40.

mais se dá em relação aos trabalhadores cansados, por vezes doentes e, num grande número de casos, sem a utilização do equipamento de proteção individual.

Segundo Brandão<sup>11</sup>, os riscos inerentes ao trabalho seriam mensurados a partir de sua tríplice dimensão: “a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza”.

Importante salientar, que já se dispõe de diversos estudos científicos sobre a relação entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho. Os resultados obtidos através destas pesquisas servem para demonstrar, na prática, as consequências nocivas quando não são observados os parâmetros básicos concernentes à limitação da jornada de trabalho. Em artigo já citado, o eminente ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, apresenta dados estatísticos de enorme relevância, os quais demonstram a relação entre o excesso de jornada de trabalho e o adoecimento; entre o excesso de jornada de trabalho e o aumento nos acidentes de trabalho; e por fim, o excesso de jornada de trabalho e a síndrome de *Burnout*.

Oportuno a citação de trechos do artigo<sup>12</sup> doutrinário relativos aos dados estatísticos sobre a jornada de trabalho excessiva e suas consequências práticas:

Estudo realizado em Porto Alegre pelos médicos do trabalho Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada rotineira oscilou entre oito e até quase nove horas para não comissionados, e entre nove horas e nove horas e trinta e oito minutos para gerentes e chefes, e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%.

[...]

Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, que chegam ao máximo por volta das onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu em

---

11 BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e Acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. In: Revista do TST, Brasília, vol. 75, n. 2, abr/jun, 2009. Página 43.

12 BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e Acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. In: Revista do TST, Brasília, vol. 75, n. 2, abr/jun, 2009. Páginas 46, 47 e 49.

determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam conforme o índice de fadiga.

[...]

Maria José Giannella Cataldi destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, que alcança cerca de 30%, ao lado de 70%, afetados pelo estresse ocupacional.

Para além dos danos físicos, fisiológicos e mentais que o excesso de jornada de trabalho pode causar, muito se discute atualmente sobre o cabimento do chamado dano existencial<sup>13</sup> para as situações de jornadas extenuantes, com grande divergência jurisprudencial e doutrinária sobre o tema.

Em síntese, é evidente a relação intrínseca entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho. O principal fundamento para a limitação da jornada tem natureza biológica. Esta constatação fática não pode ser desprezada pelo legislador. Esse, pela caneta da lei, pode fazer muito, mas não pode ignorar a realidade. Não é possível ao legislador, por exemplo, criar uma norma jurídica afirmando que não existe a lei da gravidade. De igual modo, não é possível ao legislador, por meio de um simples parágrafo legal tentar cindir, uma realidade fática incindível.

## **II. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A JORNADA, A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHO.**

A constituição federal de 1988 disciplinou uma grande diversidade de temas jurídicos, políticos e sociais, e, dentre eles está o direito do trabalho, a saúde e a segurança do trabalho. O constituinte elencou entre os direitos sociais, o direito à saúde, ao trabalho e a segurança. Além disso, deu destaque aos direitos dos trabalhadores ao elencar em seu artigo sétimo uma lista exemplificativa de direitos laborais.

---

13 CAMPOS, Vitor Ferreira de. Da jornada de trabalho exaustiva – dano existencial – repercussões jurídicas de decisões dos Tribunais pelo Brasil. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255063,61044-Da+jornada+de+trabalho+exaustiva+dano+existencial+repercussoes>; Acesso em: 11/01/2020.

## TÍTULO II

### Dos Direitos e Garantias Fundamentais

#### CAPÍTULO II

##### Dos Direitos Sociais

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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

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

**XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

A constituição brasileira ainda disciplina os temas da saúde, da segurança e do trabalho em uma série de outros dispositivos, tais como:

Art. 194. **A seguridade social** compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à **saúde**, à previdência e à assistência social.

Art. 196. **A saúde é direito de todos e dever do Estado**, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à **redução do risco de doença e de outros agravos** e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 197. **São de relevância pública as ações e serviços de saúde**, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua **regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.**

Art. 200. **Ao sistema único de saúde compete**, além de outras atribuições, nos termos da lei:

**II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;**

Dos dispositivos constitucionais elencados é possível constatar a relevância que a constituição federal do Brasil dá ao trabalho, à saúde e à segurança do trabalho. Sem perder de vista que, em certo sentido, estes três temas também poderiam ser fundamentados com base na dignidade da pessoa humana, o certo é que a norma basilar do ordenamento jurídico brasileiro dispõe de um importante sistema de proteção à saúde e a segurança do trabalhador.

Por certo, inúmeras normas internacionais poderiam ser descritas, para apresentar uma fundamentação com base no direito internacional dos direitos humanos. Assim o fez o ilustre doutrinador Paulo Douglas Almeida de Moraes<sup>14</sup>, em capítulo do livro “Em defesa da Constituição – Primeiras impressões do MPT sobre a “Reforma Trabalhista”.

Nos artigos constitucionais transcritos, é possível extrair que o trabalho seguro e saudável é tanto um direito individual do trabalhador, como também um direito coletivo dos trabalhadores e um dever do Estado e dos empregadores. Tanto é que, por exemplo, no artigo 196 é afirmado, expressamente, o dever do Estado de criar políticas públicas de saúde objetivando a redução dos riscos de doenças e agravos; e no artigo 200, inciso II, é afirmado também, expressamente, o dever do Estado em “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

Frente a este quadro normativo constitucional e diante da natureza biológica da limitação da jornada de trabalho, conclui-se que a legislação infraconstitucional deve concretizar as diretrizes e parâmetros constitucionais. Protegendo o trabalhador e jamais perdendo de vista sua saúde e segurança. Esta preocupação era observada, por exemplo, pelo Tribunal Superior do Trabalho, tanto em seus julgados quanto em sua jurisprudência sumulada<sup>15</sup>. Porém, a Reforma Trabalhista tentou alterar o sistema

---

14 ALMEIDA DE MORAES, Paulo Douglas. Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho. In Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista” / organizadores: Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira; autores: Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto ... [et al.]. — Brasília: Gráfica Movimento, 2018. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo_pdf) Acesso em: 11/10/2020.

15 Súmula nº 437 do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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), infenso à negociação coletiva.



constitucional de proteção do trabalhador por meio da inclusão do artigo 611-B na CLT, mais precisamente por meio do parágrafo único deste dispositivo.

### **III. A REFORMA TRABALHISTA E A TENTATIVA DE SEPARAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. O § ÚNICO DO ART. 611-B E SUA INCONSTITUCIONALIDADE.**

Dentre as muitas novidades introduzidas no direito e no processo do trabalho brasileiro, pode-se enfatizar a intenção do legislador de dar mais autonomia negocial tanto as empresas e sindicatos quanto ao próprio trabalhador individualmente considerado. Tanto é, que no artigo 611-A da CLT é dito, expressamente, que o negociado tem prevalência sobre o legislado, quando dispuser sobre as matérias autorizadas em seus incisos. Neste artigo foram elencados os temas considerados lícitos para serem tratados em negociação.

Citando apenas os dispositivos, do artigo 611-A da CLT, que tratam direta ou indiretamente sobre jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalho, tem-se os seguintes:

**Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)**

**I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**II - banco de horas anual;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XII - enquadramento do grau de insalubridade;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Importante ressaltar a redação do parágrafo primeiro do artigo 611-A da CLT, ao afirmar que no exame da norma coletiva, o juiz do trabalho estaria obrigado a observar o parágrafo terceiro do artigo 8º da CLT. Mais a frente voltar-se-á a este ponto.

O disposto no artigo 611-A da CLT afirma literalmente que é permitido que haja negociação coletiva de trabalho, prevalecendo sobre a legislação, inclusive quanto a jornada de trabalho.

Por sua vez, no artigo 611-B da CLT temos a descrição de quais seriam os objetos ilícitos da negociação coletiva de trabalho. Com o destaque do legislador para o fato de ser ilícito, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos elencados no artigo 611-B da CLT, que são:

Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo** de trabalho, **exclusivamente, a supressão ou a redução** dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**IX - repouso semanal remunerado;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XI - número de dias de férias devidas ao empregado;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos** e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Não obstante o artigo 611-B da CLT assentar que é ilícito à negociação laboral disciplinar sobre “XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”, o seu parágrafo único tenta cindir a relação imanente entre jornada de trabalho e saúde e segurança do trabalho. Não perdendo de vista que no artigo anterior, o art. 611-A da CLT, há permissão para que se negocie sobre normas referentes a jornada de trabalho. Ou seja, no Art. 611-A da CLT o legislador afirma que é permitido à negociação coletiva discutir normas sobre jornada de trabalho e no parágrafo único do art. 611-B da CLT afirma que normas sobre jornada de trabalho não tem natureza de normas de saúde e segurança do trabalho.

Todavia, é possível sustentar que, em virtude do artigo 9º da CLT, estaria o magistrado trabalhista autorizado a anular a negociação coletiva que porventura estabeleça normas sobre a duração do trabalho e intervalos, em desacordo com a Constituição Federal e legislação infraconstitucional. O próprio artigo 611-B da CLT declara em seu inciso XVII, que constitui objeto ilícito na negociação coletiva tratar sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Entretanto, o parágrafo primeiro do artigo 611-A da CLT fixa um parâmetro de observância compulsória para o magistrado, que é cumprir o que assevera o parágrafo terceiro do art. 8 da CLT.

**Art. 8 CLT. §3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)**

Isto é, o magistrado estaria limitado a analisar apenas e exclusivamente os elementos essenciais do negócio jurídico, orientando-se pelo princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva. Logo, não poderia declarar a nulidade de cláusula coletiva que disponha sobre a jornada de trabalho, pois, de acordo com o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, este tema não é norma de saúde e segurança do trabalho, sendo então, objeto lícito de negociação coletiva, conforme art. 611-A da CLT.

Esta linha interpretativa tem por pressuposto a dissociação entre a jornada de trabalho e as normas de saúde e segurança do trabalho, como afirmado acima. Entretanto, como já se demonstrou, este pressuposto está, *data vênia*, completamente equivocado. Assim, tendo em vista a relação intrínseca entre a jornada de trabalho e a saúde e segurança do trabalho, o parágrafo único do artigo 611-B da CLT padece de inconstitucionalidade, por violar os dispositivos constitucionais enumerados no tópico anterior e, igualmente, por tentar o legislador infraconstitucional legislar em desconformidade a própria realidade fática.

Evidente que no modelo duplo<sup>16</sup> brasileiro de controle de constitucionalidade é possível que o parágrafo único do artigo 611-B da CLT seja objeto de controle concentrado de constitucionalidade ou mesmo objeto de controle difuso de constitucionalidade. E, neste último, ainda que as partes não levantem a questão da

---

16 Conforme a doutrina: A Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988 aperfeiçoou o sistema judicial de controle de constitucionalidade, mantendo a combinação dos métodos difuso-incidental e concentrado-principal. Pelo método difuso-incidental, todo e qualquer juiz ou tribunal pode exercer, por ocasião de uma demanda judicial concreta, o controle da constitucionalidade dos atos e das omissões do poder público... [...] Pelo método concentrado-principal, por sua vez, só o Supremo Tribunal Federal pode exercer, em sede de ação direta, e em abstrato, o controle da constitucionalidade dos atos normativos federais ou estaduais em face da Constituição Federal e somente os Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal podem exercer, também diante de uma ação direta, o controle da constitucionalidade dos atos normativos estaduais ou municipais em face da Constituição Estadual.(CUNHA JÚNIOR, Dirley da. Curso de Direito Constitucional.13º Ed. Salvador: JusPodivm, 2018, P. 273-4.)

constitucionalidade do referido parágrafo único, o magistrado tem o dever de proceder com o controle de constitucionalidade, ainda que de ofício.

O juiz não é mais a boca da lei, como queria MONTESQUIEU, mas o projetor de um direito que toma em consideração a lei à luz da Constituição e, assim, faz os devidos ajustes para suprir as suas imperfeições ou encontrar uma interpretação adequada, podendo chegar a considerá-la inconstitucional no caso em que a sua aplicação não é possível diante dos princípios de justiça e dos direitos fundamentais.<sup>17</sup>

Em conclusão, com base na natureza principalmente biológica da limitação à jornada de trabalho, e diante dos inúmeros dispositivos constitucionais que tem por finalidade a tutela da saúde e segurança do trabalho, é inconstitucional o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, e tal inconstitucionalidade deve ser arguida principalmente no controle difuso de constitucionalidade, tendo em vista sua ampla legitimação. Por certo, o magistrado deve observar, em concreto, se as normas coletivas sobre a jornada de trabalho não são mais benéficas ao empregado, pois, neste caso, incidiria a regra de aplicação da norma mais favorável, e não haveria necessidade de declaração de nulidade da norma coletiva. O exame da constitucionalidade e mesmo da legalidade de uma norma coletiva deve ser feito sempre observando as peculiaridades do caso concreto. Possibilitando que a decisão seja proferida com mais justeza e em sintonia com a realidade fática das partes em juízo.

## REFERENCIAS

ALMEIDA DE MORAES, Paulo Douglas. **Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho**. In Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista” / organizadores: Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira; autores: Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto ... [et al.]. — Brasília: Gráfica Movimento, 2018. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo_pdf) Acesso em: 11/10/2020.

BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e Acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no**  
17 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Curso de Processo Civil: Teoria do processo Civil. Vol I, 4ªed., São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, página 93.

trabalho. In: Revista do TST, Brasília, vol. 75, n. 2, abr/jun, 2009. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13497/003\\_brandao.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13497/003_brandao.pdf?sequence=5&isAllowed=y) Acesso em 18/10/2019.

CAMPOS, Vitor Ferreira de. **Da jornada de trabalho exaustiva – dano existencial – repercussões jurídicas de decisões dos Tribunais pelo Brasil**. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255063,61044-Da+jornada+de+trabalho+exaustiva+dano+existencial+repercussoes>; Acesso em: 11/01/2020.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 13º Ed. Salvador: JusPodivm, 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16º Ed. São Paulo: LTr, 2017.a

\_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.b

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 11 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GASPAR, Danilo Gonçalves. A (im)possibilidade do trabalho por mais de dois dias por semana do trabalhador Intermitente. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. Ano VIII, n.11, Salvador, Jun/2019. Disponível em:

[https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista\\_eletronica\\_11\\_edicao\\_pdfa.pdf](https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_eletronica_11_edicao_pdfa.pdf) Acesso em: 14/01/2020

LIMA, José Amaro Barcelos. **A sobrejornada e os acidentes de trabalho**. Trabalho apresentado no VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.

Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11\\_0366\\_1870\\_1.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0366_1870_1.pdf)  
[Acesso em 11/01/2020.](#)

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Curso de Processo Civil: **Teoria do processo Civil**. Vol I, 4ºed., São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019

SCALÉRCIOS, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. 2ºed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. **CLT: comparada conforme a reforma trabalhista**. 3º Ed. São Paulo: LTr, 2018.