



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito

NATHALIA BATISTA DA MOTA LEITE

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM TEMAS DE
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: limites da autonomia coletiva frente ao
princípio da adequação setorial negociada**

Brasília
2022

NATHALIA BATISTA DA MOTA LEITE

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM TEMAS DE
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: limites da autonomia coletiva frente ao
princípio da adequação setorial negociada**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Renata Queiroz
Dutra

Brasília

2022

NATHALIA BATISTA DA MOTA LEITE

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM TEMAS DE
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: limites da autonomia coletiva frente ao
princípio da adequação setorial negociada**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Renata Queiroz Dutra
Doutora
(Orientadora)

Renata Santana Lima
Doutoranda
(Examinadora)

Francine Rossi Nunes Fernandes de Oliveira
Mestranda
(Examinadora)

Brasília, 20 de setembro de 2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me sustentado e guiado meus passos até aqui, tornando possível a realização do grande sonho de cursar a graduação em Direito na Universidade de Brasília.

À minha mãe, Gleydi, que, em seu amor incondicional, jamais mediu esforços para que eu alcançasse cada um dos meus objetivos, fazendo da minha felicidade a sua. Não há palavras para descrever a gratidão que sinto.

Ao meu pai, Juliano, pelo apoio durante toda a minha caminhada. Obrigada por sempre me encorajar e me dar o suporte necessário para que eu vá em busca daquilo em que acredito.

À minha irmã, Júlia, por ter me acompanhado em todos os momentos, especialmente nos mais difíceis. Sua amizade e companheirismo foram essenciais para que eu me mantivesse firme na escrita deste trabalho.

À minha madrinha e segunda mãe, Rose, que, com suas sábias e acalentadoras palavras, foi o meu porto seguro, fazendo com que eu não apenas me sentisse acolhida e amada, mas também acreditasse em minha força para superar todas as adversidades encontradas pelo caminho.

Às pessoas especiais que o curso de Direito me permitiu conhecer. Sobretudo, às minhas queridas amigas Ana Luíza e Daniela. Meninas, vocês tornaram tudo mais leve, divertido e memorável. Obrigada por tamanha cumplicidade e parceria. Desejo que a nossa amizade seja eterna.

À minha orientadora, Renata Dutra, admirável não apenas por seu imenso conhecimento acerca do Direito do Trabalho, mas igualmente por sua maneira gentil e paciente de conduzir a docência. Meus sinceros agradecimentos pela orientação zelosa e afável, sem a qual a realização deste trabalho não seria possível.

Por fim, à Renata Lima e à Francine de Oliveira, que, com gentileza e solicitude, aceitaram o convite para compor a Banca Examinadora do presente trabalho.

RESUMO

Historicamente, a negociação coletiva se apresenta como um importante meio para que os obreiros obtenham melhores condições de trabalho e de vida. Todavia, com o avanço do neoliberalismo, vê-se uma mudança na função atribuída a esse instituto, que passa a ser utilizado para viabilizar a flexibilização de direitos assegurados aos trabalhadores. Sob tal contexto, a presente pesquisa se propôs a investigar de que maneira a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, trazida pela Reforma Trabalhista, afronta o princípio da adequação setorial negociada, sobretudo em relação aos temas de saúde e segurança do trabalho (SST). Para tanto, houve a realização de pesquisa bibliográfica e a análise de decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal acerca do tema. Concluiu-se que, embora o mencionado princípio iniba a negociação coletiva em prejuízo do trabalhador quanto a parcelas trabalhistas de indisponibilidade absoluta, dentre as quais as normas estatais de SST, a Reforma Trabalhista buscou contornar tal proibição. Nesse sentido, a nova lei laboral instituiu um conceito restrito de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, que afastou de seu âmbito diversos temas relativos à integridade psicofísica e ao bem-estar do trabalhador, com o intuito de incluí-los no rol de parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa e, assim, autorizar a sua flexibilização. Em relação ao Supremo Tribunal Federal, observou-se que a Corte, em tese, respeita o princípio da adequação setorial negociada. No entanto, não há pronunciamento assertivo acerca de quais direitos trabalhistas seriam revestidos de indisponibilidade absoluta, o que acaba por esvaziar a capacidade que o princípio possui de impor limites à autonomia coletiva.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Negociação coletiva. Saúde e segurança do trabalho. Adequação setorial negociada.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 7 |
| CAPÍTULO I – A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR NOS CENÁRIOS NACIONAL E INTERNACIONAL..... | 9 |
| 1.1. Proteção da saúde do trabalhador no plano nacional..... | 9 |
| 1.1.1. Direito fundamental ao trabalho digno..... | 9 |
| 1.1.2. Direito fundamental à saúde do trabalhador..... | 12 |
| 1.1.3. Direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado..... | 14 |
| 1.2. Proteção da saúde do trabalhador no plano internacional: a atuação da OIT..... | 17 |
| CAPÍTULO II – REFORMA TRABALHISTA E (DES)PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS RELATIVAS À SAÚDE NO TRABALHO..... | 20 |
| 2.1. Contexto político-econômico e entrada em vigor da nova lei laboral..... | 20 |
| 2.2. Reforma Trabalhista: o novo papel atribuído à negociação coletiva e o seu impacto sobre a saúde do trabalhador..... | 22 |
| 2.2.1. Duração do trabalho..... | 28 |
| 2.2.2. Intervalos..... | 31 |
| 2.2.3. Trabalho insalubre..... | 32 |
| CAPÍTULO III – A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM MATÉRIA DE SAÚDE NO TRABALHO..... | 36 |
| 3.1. Negociação coletiva..... | 36 |
| 3.1.1. Conceito..... | 36 |
| 3.1.2. Diplomas negociais coletivos..... | 39 |
| 3.1.3. Possibilidades e limites da negociação coletiva: a aplicação do princípio da adequação setorial negociada pelo STF..... | 40 |
| 3.2. Inconstitucionalidade da absoluta prevalência da negociação coletiva sobre a lei em matéria de saúde no trabalho..... | 44 |
| 3.3. O posicionamento do STF: ARE 1.121.633..... | 47 |

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....52

REFERÊNCIAS.....54

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, diferentemente de outras áreas do Direito, é marcado pelo pluralismo jurídico. Assim, a regulação das relações de trabalho é fruto não apenas das leis criadas pelo Estado, mas também daquilo que é pactuado entre sindicatos obreiros e empregadores, por meio da negociação coletiva.

Em consonância com a finalidade protetiva do Direito do Trabalho, a negociação coletiva historicamente se apresenta como importante instrumento para a melhoria das condições de trabalho e de vida da classe obreira, possibilitando que capital e trabalho dialoguem em um contexto de menor desequilíbrio entre tais forças.

Na ordem constitucional brasileira, inaugurada em 1988, a negociação coletiva apresenta como balizador o princípio da adequação setorial negociada, que define as possibilidades e os limites da autonomia coletiva, harmonizando a relação entre as normas juscoletivas e a legislação estatal.

Não obstante, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), há uma profunda alteração na função atribuída à negociação coletiva, que, alinhada à lógica neoliberal, torna-se instrumento voltado à precarização das condições de trabalho, conforme as demandas do mercado.

Nesse diapasão, é estabelecida a possibilidade de prevalência da negociação coletiva sobre a lei em relação a diversos temas sensíveis, dentre os quais saúde e segurança no trabalho, ainda que em prejuízo do sujeito obreiro.

Sob tal contexto, a presente pesquisa se propõe a compreender de que maneira a prevalência do negociado sobre o legislado, instituída pela Reforma Trabalhista de 2017, se contrasta com o princípio da adequação setorial negociada, em especial quanto a temas relacionados à saúde e à segurança no trabalho (SST). De modo específico, pretende-se realizar o cotejo da legislação e das interpretações jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal com o referido princípio do Direito Coletivo do Trabalho.

Para tanto, esta pesquisa terá como fontes a pesquisa bibliográfica e decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento de recursos extraordinários com repercussão geral, sendo dividida em três capítulos.

No primeiro capítulo, será analisada a proteção assegurada à saúde do trabalhador em âmbito nacional e internacional. Sob a perspectiva nacional, tendo como fundamento a Constituição Federal de 1988, serão estudados: i) o direito fundamental ao trabalho digno; ii) o direito fundamental à saúde do trabalhador; e iii) o direito ao meio ambiente de trabalho

equilibrado. Sob a perspectiva internacional, haverá o exame das principais Convenções da OIT que versam sobre a saúde e a segurança no trabalho.

No segundo capítulo, busca-se traçar o perfil da Reforma Trabalhista, bem como verificar as principais mudanças que a nova lei laboral introduziu na negociação coletiva, sobretudo em matéria de saúde e segurança no trabalho. Ao mesmo tempo, será analisado o princípio da adequação setorial negociada, enquanto diretriz que impõe limites à negociação coletiva no Brasil.

No terceiro capítulo, a concepção de prevalência do negociado sobre o legislado trazida pela Reforma Trabalhista será confrontada com o princípio da adequação setorial negociada, evidenciando de que modo a flexibilização pretendida pela nova lei trabalhista excede os limites impostos pelo mencionado princípio, especialmente quando a pactuação envolve temas de SST, através de estudo da construção jurisprudencial do STF em torno da negociação coletiva, com o objetivo de avaliar como o tribunal tem enfrentado essa questão.

Ao final, serão apresentadas as principais conclusões.

CAPÍTULO I – A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR NOS CENÁRIOS NACIONAL E INTERNACIONAL

1.1. Proteção da saúde do trabalhador no plano nacional

1.1.1. Direito fundamental ao trabalho digno

A Constituição Federal de 1988¹, em consonância com o constitucionalismo contemporâneo², consagrou o Estado Democrático de Direito e reconheceu como seu fundamento a pessoa humana e sua dignidade (art. 1º, III, CF).

Sarlet³ conceitua a dignidade humana como:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim, o Estado e suas instituições existem em função da pessoa humana, incumbindo-lhes proteger integralmente a sua dignidade, a fim de que a personalidade e o potencial humanos possam ser plenamente desenvolvidos. Há, portanto, um dever de tutela integral da dignidade humana a ser cumprido pelo ente estatal, que deve resguardar o indivíduo de violações praticadas pelo próprio Estado ou por particulares.⁴

A dignidade humana se manifesta sob as perspectivas individual e social. Em sua dimensão individual, diz respeito à tutela da integridade psicofísica do ser humano, relacionando-se com as “liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração”.⁵

¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jul. 2022.

² DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V. 1. São Paulo: LTr, 2020.

³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. P. 62.

⁴ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020.

⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun.2009. P. 149.

Já em sua dimensão social, a dignidade humana se perfaz pela afirmação do ser humano enquanto ser integrante da sociedade, o que está atrelado às “liberdades positivas e à igualdade proposta pelos direitos fundamentais de segunda e terceira geração”.⁶

Somente com a concretização de ambas as dimensões, que são interdependentes, é possível se falar em efetiva proteção da dignidade humana⁷, sendo insuficiente, portanto, a tutela do ser humano apenas no plano individual.

No mesmo sentido, Delgado e Delgado⁸ ressaltam a necessidade de promoção da dignidade humana em seu viés social, salientando que:

[...] o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. Conforme já dito, a dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Isso porque, na qualidade de ser necessariamente integrante de uma comunidade, o sujeito tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante.

Nesse contexto, o trabalho humano surge como importante elemento para a concretização da dignidade humana em sua dimensão social, pois, além de possibilitar a obtenção de condições materiais para uma existência digna, contribui de maneira decisiva para a construção da identidade da pessoa humana, tanto no âmbito individual quanto no coletivo⁹. Isso porque, no desempenho do labor, “a subjetividade é mobilizada e transformada”¹⁰, o que significa que o trabalhador se constitui também a partir da atividade laboral.

A par do importante papel desempenhado pelo trabalho na consecução de uma existência digna, o texto constitucional prevê o direito fundamental ao trabalho (art. 6º, *caput*,

⁶ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun.2009. P. 149.

⁷ Ibid.

⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V. 1. São Paulo: LTr, 2020, p. 37-38.

⁹ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020.

¹⁰ Ibid., p. 92.

CF). No entanto, é preciso ressaltar que o labor capaz de realizar a dignidade humana é aquele valorizado, exercido em condições dignas.

Nesse diapasão, “o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”, sob pena de violar o ser humano “enquanto fim em si mesmo”.¹¹

Assim, ao prever o direito ao trabalho, a Constituição Federal de 1988 está, implicitamente, assegurando o direito fundamental ao trabalho digno¹².

Conforme lição de Dias¹³, o trabalho digno é “aquele que tem como patamar mínimo os direitos fundamentais destinados à proteção da dignidade do trabalhador”, assim considerados, dentre outros, os direitos que “se destinam à tutela da saúde do trabalhador e da qualidade do meio ambiente”.

Em uma visão semelhante acerca do conteúdo do direito fundamental ao trabalho digno, Ebert¹⁴ afirma tratar-se de um direito a ser efetivado em duas dimensões.

Na primeira delas, o trabalho digno abrange o “patamar mínimo de direitos trabalhistas” capaz de garantir a integridade psicofísica do trabalhador no local de prestação da atividade laboral, bem como assegurar o seu sustento e o de sua família, além de permitir sua plena integração na sociedade.¹⁵

Já na segunda dimensão, o trabalho digno se concretiza quando o meio ambiente laboral, constituído pela atividade laboral e suas condicionantes, é conformado de maneira adequada, proporcionando uma sadia qualidade de vida aos trabalhadores.¹⁶

A partir da lição trazida pelo autor, é possível perceber que a saúde do trabalhador constitui aspecto fundamental para a obtenção de um trabalho digno e, por conseguinte, de uma vida digna.

1.1.2. Direito fundamental à saúde do trabalhador

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V. 1. São Paulo: LTr, 2020, p. 35.

¹² Ibid.

¹³ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020, p. 23-24.

¹⁴ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V. 1. São Paulo: LTr, 2020.

¹⁵ Ibid., p. 264.

¹⁶ Ibid.

O texto constitucional de 1988 prevê, de forma expressa, o direito fundamental à saúde (art. 6º, *caput*, CF). A saúde consiste em um bem jurídico de grande importância, pois é imprescindível para que o indivíduo não só se mantenha vivo, mas desfrute de uma vida digna, assim considerada aquela “saudável e com certa qualidade”. Ademais, assegura condições para a efetivação de outros direitos.¹⁷

No ponto, destaca-se que há uma interdependência entre o direito à saúde e outros direitos fundamentais. Desse modo, não só a garantia do direito à saúde auxilia na concretização de outros direitos, como também a própria saúde acaba sendo tutelada a partir da proteção de outros bens fundamentais, “em relação aos quais apresenta zonas de convergência e mesmo de superposição (direitos e deveres)”.¹⁸

Na ordem constitucional brasileira, consigna-se a saúde como “direito de todos e dever do Estado” (art. 196). Assim, além de um direito, a saúde é também um dever fundamental, que tem como destinatário precípuo o ente estatal. No entanto, o dever de promoção e proteção da saúde se estende também às “instituições sociais, da economia e seu mercado”, o que deriva da articulação entre a noção de dever fundamental e o princípio da solidariedade, pelo qual a sociedade possui responsabilidade pela concretização do direito à saúde de todos e de cada um.¹⁹

Embora o texto constitucional não aponte, com clareza, o conteúdo do direito fundamental à saúde, deixa transparecer a adoção de um conceito amplo de saúde, afinado com a acepção enunciada pela Organização Mundial da Saúde (OMS).²⁰

Segundo a referida organização, saúde é “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”²¹. Assim, a saúde pressupõe a integridade psicofísica e o bem-estar do ser humano, não bastando a mera ausência de doenças.

Nesse contexto, Figueiredo e Sarlet²² afirmam que o direito à saúde se perfaz não apenas por meio do aspecto curativo, mas também dos aspectos preventivo e promocional.

¹⁷ FIGUEIREDO, Mariana Filchtner; SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. In: RE, Aluisio Iunes Monti Ruggeri (Org.). **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. 2. ed., v. 1. Salvador: Juspodivm, 2014. P. 113.

¹⁸ *Ibid.*, p. 113.

¹⁹ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020, p. 49-50.

²⁰ FIGUEIREDO; SARLET, *op. cit.*, p. 116.

²¹ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946**. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2022.

²² FIGUEIREDO; SARLET, *op. cit.*, p. 116-117.

Sob a perspectiva de saúde curativa, é preciso disponibilizar aos indivíduos os meios necessários à cura da doença ou, não sendo possível, a uma melhora na qualidade de vida; já pela saúde preventiva, deve haver a adoção de ações e políticas de saúde com vistas a impedir o surgimento da doença ou do dano à saúde; e, finalmente, pelo viés promocional, são devidas ações que objetivem o aumento da qualidade de vida, o que se coaduna com a ideia de “mais alto nível possível de saúde”, enunciada no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 12).

Evidentemente, enquanto ser humano, o sujeito trabalhador é detentor do direito fundamental à saúde, fazendo jus, portanto, à salvaguarda de sua integridade psicofísica e à promoção de seu bem-estar no âmbito de seu trabalho.

A proteção da saúde do trabalhador é uma imposição da própria noção de trabalho digno. Isso porque, conforme já mencionado, trabalho digno é aquele que assegura ao trabalhador a proteção dos direitos fundamentais.

Outrossim, Brito Filho, citado por Alvarenga²³, afirma não haver que se falar em trabalho decente quando não existirem condições que preservem a vida e a saúde do trabalhador.

No plano das relações privadas, o dever de proteção à saúde do trabalhador, de natureza cogente, manifesta-se por meio de diversas normas, dentre as quais as “normas de saúde, higiene e segurança de proteção ao trabalhador” (art. 7º, XXII, e art. 200 da CLT) e do “direito ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que se obriga, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII).²⁴

Destaca-se que, conforme afirma Dias²⁵, citando Carvalho, a proteção do direito à saúde do trabalhador está atrelada à tutela do meio ambiente laboral, de modo que, para a sua concretização, será necessária a observância de direitos que versem até mesmo sobre “as condições de tempo e de modo do trabalho”. É o que se verá adiante.

1.1.3. Direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado

²³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 95, p. 123-141, jul./dez. 2015. P. 136.

²⁴ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020. P. 49.

²⁵ *Ibid.*, p. 51.

Na ordem constitucional brasileira, é assegurado o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, *caput*, CF), essencial à sadia qualidade de vida, nele incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, CF).

De modo geral, o meio ambiente define-se como “o conjunto dos elementos que integram o entorno dos indivíduos e que condicionam a qualidade de vida nos locais por ele habitados”, podendo tais elementos ser de ordem natural, artificial, cultural ou digital.²⁶

Enquanto parte do meio ambiente em sentido amplo, o meio ambiente do trabalho também deverá ser equilibrado, o que significa que o entorno do trabalhador deve ser conformado de modo a assegurar a sua sadia qualidade de vida.

Evidentemente, a existência de um meio ambiente laboral adequado é crucial para a proteção à saúde do trabalhador. Não por outra razão, Augusto César Leite²⁷ afirma que a tutela do meio ambiente laboral integra o direito fundamental à saúde. De maneira mais precisa, podem ser considerados direitos interdependentes.

Segundo Julio Cesar da Rocha²⁸, o meio ambiente laboral “representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* de trabalho”.

Portanto, o meio ambiente laboral resulta da interação entre todos os fatores materiais e imateriais que se manifestam no local de trabalho e influem na integridade psicofísica do trabalhador.

Tradicionalmente, o meio ambiente de trabalho era identificado com o local de prestação do trabalho. Nesse sentido, decorreria exclusivamente das condições de trabalho, que correspondem aos fatores físico-estruturais situados no local de trabalho. Os riscos reconhecidos seriam apenas físicos, químicos e biológicos.²⁹

No entanto, a partir do conhecimento científico contemporâneo, o meio ambiente laboral passou a ser definido à luz do trabalhador, e não mais do *locus* de trabalho. Nessa senda, é entendido como o produto da interação entre as condições de trabalho (condições físico-estruturais do local de trabalho), a organização do trabalho (arranjo técnico-organizacional adotado para a prestação do labor) e as relações interpessoais

²⁶ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito. V. 1. São Paulo: LTr, 2020. P. 266.

²⁷ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

²⁸ ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 99.

²⁹ MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020.

(qualidade das interações socioprofissionais experienciadas pelo trabalhador). A par disso, tem-se o reconhecimento de que o trabalhador está submetido não só aos riscos físicos, químicos e biológicos, mas também a outros tipos de risco, como os ergonômicos e os psicossociais.³⁰

Sob tal perspectiva, a existência de um meio ambiente do trabalho equilibrado pressupõe que as condições de trabalho, a organização laboral e as relações interpessoais sejam conformadas de modo seguro, saudável e respeitoso, resguardando a saúde física e mental do trabalhador.³¹

A ordem jurídico-constitucional brasileira admite que todo trabalho traz consigo determinado grau de risco. Nesse diapasão, estabelece o direito fundamental à contínua redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF), segundo o qual os riscos labor-ambientais devem ser permanentemente reduzidos ao menor nível possível. Se tecnicamente viável, devem ser anulados ou até eliminados. Isso porque, por trás do direito mencionado, existe a intenção de que o trabalhador exerça suas funções “em ambientes laborais cada vez mais seguros e saudáveis, à luz da ideia de atual estado da técnica”.³²

A mencionada redução dos riscos precisa ser feita “por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, o que indica a necessidade de debate científico sobre o tema. Nesse sentido, é importante perceber que a questão do meio ambiente laboral possui um caráter interdisciplinar, envolvendo discussões técnico-científicas em diversas áreas, como, por exemplo, a Medicina e a Psicologia.³³

Vale destacar, ainda, que a segurança e a higiene destinam-se, respectivamente, à proteção da integridade física e o controle dos agentes encontrados no ambiente laboral. Assim, é evidente que contribuem para a preservação da saúde do trabalhador.³⁴

Ainda sobre o direito à contínua redução dos riscos inerentes ao trabalho, ressalta-se que não consiste em previsão incompatível com o direito ao pagamento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII, CF). Isso porque o legislador busca, primeiramente, a manutenção de um meio ambiente laboral adequado. Somente “enquanto essa perene redução dos riscos labor-ambientais não atingir padrões oficiais de tolerância, cumpre transigir com a realidade”, com o pagamento do

³⁰ MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020.

³¹ Ibid.

³² Ibid., p. 122.

³³ Ibid., p. 123.

³⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun.2007.

respectivo adicional em contrapartida ao desempenho do trabalho em um meio ambiente inapropriado.³⁵

Outro ponto importante diz respeito ao dever de assegurar o equilíbrio do meio ambiente laboral adequado. Trata-se de um dever fundamental atribuído, a um só tempo, ao Estado e à coletividade (art. 225, CF), o que inclui até mesmo a ordem econômica (arts. 170, VI, e 200, VIII, CF).³⁶

Diante do que foi apresentado, observa-se que a construção de um meio ambiente laboral adequado, enquanto meio para uma sadia qualidade de vida, é imprescindível para a proteção à saúde do trabalhador e, portanto, para a sua própria dignidade.

1.2. Proteção da saúde do trabalhador no plano internacional: a atuação da OIT

A proteção à saúde do trabalhador também é uma preocupação constante no plano normativo internacional. Nesse cenário, ganha destaque a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) que se volta às relações de trabalho³⁷.

Desde o seu surgimento, em 1919, a OIT ocupa-se da temática da saúde e da segurança no trabalho.³⁸ Sua Constituição³⁹, ainda no preâmbulo, reconhece a premente necessidade de melhoria das condições de trabalho com vistas à “proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho”.

No mesmo documento, é atribuída à instituição a obrigação de auxiliar os diversos Estados-membros na execução de programas que se destinem a “assegurar uma proteção

³⁵ MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020, p. 122-123.

³⁶ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020.

³⁷ ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

³⁸ PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Texto da Constituição aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Montreal, 1946. Declaração aprovada na 26ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2022.

adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (III, “g”), o que evidencia a consagração do direito à saúde do trabalhador.

A OIT tem como função primordial a atividade normativa, que se dá por meio da elaboração de Convênios e Recomendações⁴⁰. No que tange à tutela da saúde no trabalho, observam-se ao menos 22 Convenções que versam, de forma direta ou indireta, sobre o tema.⁴¹

A Convenção 155⁴², ratificada pelo Estado brasileiro, afirma que saúde “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (art. 3, “e”). Consigna, portanto, que a tutela da saúde do trabalhador inclui a proteção à integridade psicofísica do trabalhador e ao meio ambiente laboral adequado.

No ponto, Ney Maranhão⁴³ salienta que, diante da necessidade de se resguardar a saúde física e mental dos trabalhadores, para além dos clássicos riscos labor-ambientais físicos, químicos e biológicos, devem ser enfrentados também os riscos ergonômicos e psicossociais.

Ademais, a convenção também determina que os Estados formulem, executem e reexaminem periodicamente uma política nacional coerente sobre segurança e saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho (art. 4, 1). A finalidade da referida política será “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade do trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho”. Para tanto, deve-se reduzir ao mínimo, “na medida do que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho” (art. 4, 2). Assim, a prevenção se apresenta como forma adequada de proteger a saúde do trabalhador.

A Convenção 161⁴⁴, também ratificada pelo Brasil, estabelece que os serviços de saúde no trabalho devem exercer funções preventivas, a fim de “estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental ótima

⁴⁰ ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

⁴¹ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr, 2020.

⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 20 jul. 2022.

⁴³ MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161**. Serviços de Saúde do Trabalho. 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1985. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

em relação com o trabalho” (art. 1, “a”, 1). Nesse sentido, entre outras medidas, devem “vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores” (art. 5, b).

A Convenção 187, ainda não ratificada, reafirma o conteúdo da Convenção 155 e prevê diretrizes para o desenvolvimento da política nacional de saúde e segurança.⁴⁵

Para além dos instrumentos convencionais mencionados, há ainda muitos outros, destinados à proteção contra riscos particulares ou em certos ramos de atividade.

A partir dos documentos apresentados, é possível notar que a OIT preza por uma cultura de prevenção como forma de promover um meio ambiente laboral adequado e, conseqüentemente, uma vida saudável e com qualidade para o trabalhador.

Sobre a questão, Di Pietro e Padilha⁴⁶ aduzem:

[...] a Convenção n. 155 e os documentos dela decorrentes evidenciam que o equilíbrio do meio ambiente laboral, destinado à promoção da vida e do trabalho digno, requer o fomento de práticas preventivas, como forma de suplantar o modelo adstrito a mera à reparação dos danos e de monetização de riscos no trabalho. E mostra-se inteiramente em consonância com os ditames da Constituição Federal de 1988 e sua visão ampla da proteção labor ambiental.

Cabe destacar que, recentemente, a OIT incluiu o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável em seu rol de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, alçando as Convenções 155 e 187 ao patamar de Convenções fundamentais.⁴⁷ Trata-se de mais uma evidência a demonstrar a preocupação da organização com a salvaguarda do meio ambiente laboral e, em última análise, do próprio trabalhador.

Diante do exposto, observa-se que a saúde obreira é amplamente assegurada nos planos nacional e internacional. Muitas são as disposições da Constituição Federal e de Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que garantem a prestação do trabalho em condições dignas, capazes de preservar a saúde física e mental do trabalhador, bem como promover bem-estar e qualidade de vida.

⁴⁵ DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan; PADILHA, Norma Sueli. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, pp. 529-559, jan./jun. 2017.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 551.

⁴⁷ Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. **Organização Internacional do Trabalho**, [S.l.], 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 jul. 2022.

Apesar disso, a Reforma Trabalhista de 2017, promovendo o avanço da racionalidade neoliberal sobre as relações de trabalho, conferiu à negociação coletiva a prerrogativa de flexibilizar a proteção à saúde do trabalhador, conforme se verá.

CAPÍTULO II – REFORMA TRABALHISTA E (DES)PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS RELATIVAS À SAÚDE NO TRABALHO

2.1. Contexto político-econômico e entrada em vigor da nova lei laboral

Há aproximadamente 40 anos, em razão da crise do fordismo, o capitalismo se reinventou, passando por um profundo processo de transformação que se traduziu em três movimentos: neoliberalismo, reestruturação produtiva e mundialização, os quais deram origem ao padrão de acumulação flexível.⁴⁸ Esse padrão caracteriza-se pelo rompimento com o modelo fordista e pela adoção de “outros modos de trabalho e de vida, pautados na flexibilização e precarização do trabalho”⁴⁹.

No Brasil, o processo de precarização do trabalho envolveu, entre outras medidas, a realização de mudanças na legislação laboral e a fragilização dos sindicatos. Para tanto, estabeleceu-se uma suposta crise do direito do trabalho, capaz de justificar a reforma legislativa almejada. Assim, o discurso de que haveria uma crise na ordem juslaboral associa-se com a hegemonia do neoliberalismo, que, negando o estado de bem-estar social, impõe ao ente estatal a reformulação da ordem jurídica, a fim de que o direito privado seja priorizado.⁵⁰

Quanto ao último aspecto, destaca-se que a racionalidade neoliberal pressupõe “um Estado forte que garanta, ao mesmo tempo, o processo de desregulamentação dos direitos sociais e a proteção e promoção do direito privado”.⁵¹

⁴⁸ ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. **Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. Cadernos do CEAS**, Salvador/Recife, n. 242, p. 558-581, set./dez. 2017.

⁴⁹ DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019. P. 290.

⁵⁰ ARAÚJO; DUTRA; JESUS, op. cit.

⁵¹ *Ibid.*, p. 562.

A agenda neoliberal se consolidou, no contexto brasileiro, em meados de 1990. A partir desse momento, difundiu-se a ideia de que seria necessário modernizar a CLT.⁵² Conforme afirma Carvalho⁵³:

nos Governos Collor e FHC muito se falou em modernização da legislação trabalhista, de se deixar no passado o período Vargas, com o entendimento de que a política adotada teria impedido o desenvolvimento do país, mas, ao analisar essas modernizações propostas, vê-se que estão todas elas atreladas à flexibilização de direitos, com o argumento comumente utilizado de que as leis trabalhistas seriam o entrave para esse tão almejado desenvolvimento do país.

Já nos anos 2000, segundo Krein⁵⁴, “não houve uma reforma trabalhista e sindical geral, mas ocorreram mudanças pontuais e movimentos contraditórios, em que a agenda de flexibilização dos anos de 1990 ficou presente, com avanços e recuos”.

Nesse sentido, houve a implementação de medidas destinadas a ampliar a proteção social e os direitos, a exemplo da política de valorização do salário-mínimo e da regulamentação do trabalho doméstico⁵⁵.

Por outro lado, foram adotadas medidas que promoveram a redução da proteção social, dentre as quais a reforma previdenciária no setor público e as limitações ao seguro-desemprego⁵⁶.

Entretanto, com a ruptura institucional ocorrida em 2016, o projeto neoliberal foi retomado com afínco pelo novo governo, o que culminou na aprovação de uma reforma trabalhista completamente alinhada às demandas do empresariado contidas, já há algum tempo, nas agendas de entidades representativas.⁵⁷

A Reforma Trabalhista consubstanciou-se na Lei nº 13.467/2017, promulgada em 13 de julho de 2017. O novo diploma legal, apesar de promover uma “completa modificação dos paradigmas de regulamentação das relações de trabalho”, foi elaborado em um açodado processo legislativo, o qual inviabilizou uma ampla discussão de seu conteúdo no âmbito da sociedade. Isso evidencia um claro *déficit* democrático na implementação da reforma.⁵⁸

⁵² DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

⁵³ CARVALHO, Cristina Oliveira de. **Da concessão à flexibilização de direitos**: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil. 2019. 169f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Alfenas, Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade, Varginha, 2019, p. 92.

⁵⁴ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. P. 84-85.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

⁵⁸ BELTRAMELLI NETO, Silvio. A Reforma Trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral.

Segundo Souto Maior⁵⁹, o discurso subjacente à Reforma Trabalhista baseia-se na suposta necessidade de modernizar a legislação, reduzir os custos do trabalho, não mais “tratar o trabalhador como coitado” e, ainda, afastar a insegurança jurídica. Para seus defensores, dessa maneira, as empresas se tornariam mais competitivas, bem como o desemprego seria combatido.

Contudo, apesar da finalidade declarada, observa-se que o real objetivo da novel legislação trabalhista é “eliminar entraves que a regulação pública do trabalho coloca à exploração capitalista”, viabilizando, assim, um aumento da precarização do trabalho⁶⁰. Para tanto, busca-se, primeiramente, afastar a lei. Não sendo possível fazê-lo, reduz-se o seu alcance.⁶¹

Seguindo essa lógica, a Reforma Trabalhista apresenta como um de seus pilares a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, sob o argumento de que, “com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa”. Assim, a legislação laboral perderia a sua excessiva rigidez, tornando-se apta a lidar com as exigências de um mercado crescentemente globalizado.⁶²

2.2. Reforma Trabalhista: o novo papel atribuído à negociação coletiva e o seu impacto sobre a saúde do trabalhador

Conforme supramencionado, a Lei nº 13.467/2017⁶³ apresenta como uma de suas principais características a flexibilização trabalhista por meio da negociação coletiva, dando

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017. P. 184-185.

⁵⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?** [S.l.], [20--]. P. 2. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

⁶⁰ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017, p. 44.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid., p. 40-41.

⁶³ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 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 nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 jul. 2022.

ensejo a um padrão normativo que retira do instrumento negocial coletivo o seu potencial civilizatório de aperfeiçoar as condições de vida e de trabalho dos obreiros⁶⁴.

Nesse diapasão, sob o pretexto de promover a valorização da autonomia privada coletiva, o novo diploma legal consolidou a noção de prevalência do negociado sobre o legislado, determinando que, em relação a certos temas, as disposições de convenções ou acordos coletivos devem se sobrepor à lei.

A primazia da negociação coletiva em face da legislação não é uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, essa possibilidade sempre foi admitida “no sentido de beneficiar o trabalhador, por meio da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido”.⁶⁵

A Constituição Federal de 1988 conferiu aos entes sindicais autonomia para a celebração de negociações coletivas, cujo conteúdo goza de reconhecimento por parte do Estado (art. 7º, XXVI, CF). Nesse contexto, garantiu-se à pactuação a possibilidade de ampliar direitos, assim como de flexibilizá-los. Entretanto, a flexibilização somente foi admitida nas hipóteses expressamente autorizadas pelo texto constitucional, as quais consistem em “redução salarial, compensação de jornada de trabalho e elástico das jornadas dos turnos ininterruptos de revezamento”.⁶⁶

Portanto, verifica-se que a Constituição de 1988 permitiu a negociação coletiva *in pejus*, mas o fez apenas de forma excepcional, em duas hipóteses bem definidas: salário e jornada⁶⁷. Isso evidencia que as convenções e os acordos coletivos destinam-se, essencialmente, à obtenção de vantagens por parte do trabalhador, sendo vedada a sua utilização indiscriminada como meio para viabilizar o rebaixamento e a precarização das condições de trabalho.

Em consequência, não é possível haver uma prevalência irrestrita da negociação coletiva sobre a legislação heterônoma estatal, fazendo-se necessária a definição dos limites da autonomia coletiva negocial.

⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

⁶⁵ ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. P. 213.

⁶⁶ DUTRA, Renata Queiroz; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. As negociações coletivas e as horas *in itinere*: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 32-48, jul/set 2019. P. 37.

⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?** [S.l.], 19 set. 2016. Disponível em: <<https://andt.org.br/publicacoes/a-quem-interessa-o-modelo-negociado-sobre-o-legislado-no-brasil/>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

Nesse sentido, Dutra e Mello Filho⁶⁸, reportando-se à construção doutrinária de Maurício Godinho Delgado, aduzem que a ordem constitucional brasileira consagrou o princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual as disposições de convenções e acordos coletivos de trabalho apenas poderão se sobrepor à lei em duas situações objetivamente delimitadas⁶⁹.

A primeira delas diz respeito à hipótese em que há a pactuação de condições de trabalho em patamar superior àquele legalmente assegurado. Assim, o negociado terá prevalência sobre o legislado quando as normas juscoletivas negociadas propiciarem “um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”⁷⁰. Nesse caso, não importa se os direitos envolvidos são de indisponibilidade absoluta ou relativa, pois há um avanço quanto ao patamar de proteção assegurado ao trabalhador.

Já a segunda hipótese de primazia da negociação coletiva em detrimento da lei se configura quando “as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalthistas de indisponibilidade apenas relativa”⁷¹. Portanto, quanto a esses direitos, é permitida a flexibilização pela via coletiva negocial, possibilidade que não se estende aos direitos absolutamente indisponíveis.

Além disso, é preciso que a negociação coletiva se apresente como uma transação, e não como um ato de renúncia. Em outras palavras, não é possível o mero despojamento unilateral de direitos por um dos sujeitos, sendo imprescindível que a parte adversa ofereça contrapartidas.⁷²

No que tange aos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, conforme já mencionado, não se admite transação. Isso porque tais direitos são dotados de interesse público, uma vez que constituem um “patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional”, uma vez que a sua restrição importa em afronta a relevantes princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana.⁷³

⁶⁸ DUTRA, Renata Queiroz; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. As negociações coletivas e as horas *in itinere*: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 32-48, jul/set 2019.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 1.679.

⁷¹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 78.

⁷² DELGADO, *op. cit.*

⁷³ *Ibid.*, p. 1.680.

Dessa maneira, tem-se que a negociação coletiva “encontra limites nas normas de ordem pública, porque são estas inderrogáveis ao talante das partes ou de quem quer seja, diante do conteúdo que visam proteger, qual seja, o interesse público”.⁷⁴

Há, portanto, um núcleo de direitos trabalhistas que não pode ser suprimido ou reduzido pela negociação coletiva, dada a sua essencialidade para a concretização da dignidade do sujeito trabalhador.

O patamar civilizatório mínimo é composto, em linhas gerais, por três grupos de normas imperativas: as normas constitucionais; as normas de tratados e convenções internacionais em vigor no ordenamento jurídico brasileiro; e “as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social ao indivíduo que labora”.⁷⁵

Nesse contexto, destaca-se que a saúde é um dos direitos que integram o referido patamar, razão pela qual possui indubitável caráter de indisponibilidade absoluta⁷⁶, não se permitindo a sua flexibilização por meio de negociação coletiva, sob pena de violação à dignidade do sujeito trabalhador.

Com a emergência de propostas de reforma trabalhista no cenário brasileiro, ganhou relevância a discussão acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive no âmbito judicial⁷⁷.

À época, Dutra⁷⁸ consignou que:

O tema também foi abordado em recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, que, no julgamento de recursos extraordinários, contrariaram a jurisprudência do TST sobre a matéria, para autorizar uma liberdade mais ampla da negociação coletiva, especificamente em relação à quitação geral do contrato de trabalho pela adesão a Plano de Desligamento Voluntário instituído por negociação coletiva e em relação à renúncia ao pagamento das horas de trajeto instituída por instrumento negociado.

Já se observava, portanto, uma tendência à prevalência da autonomia coletiva sobre a legislação imperativa, ainda que em prejuízo do trabalhador. Entretanto, com a Reforma Trabalhista, assistiu-se a uma inédita ampliação dos poderes da negociação coletiva.

⁷⁴ MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 57, p. 50-51, fev. 2017. P. 50.

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.680.

⁷⁶ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020.

⁷⁷ DUTRA, Renata Queiroz. Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out/dez 2016.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 272.

Com efeito, a nova legislação trabalhista avançou sobre os limites impostos pelo princípio da adequação setorial negociada, determinando a sobreposição da negociação coletiva sobre a lei em relação a diversos temas sensíveis, inclusive temas de saúde e segurança no trabalho, em flagrante violação à indisponibilidade absoluta que reveste as normas infraconstitucionais dessa natureza.

Assim, consoante consignado por Delgado e Delgado⁷⁹, a Lei nº 13.467/2017 promoveu um “alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva”, especialmente em relação à “sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho”.

Nesse sentido, o novo diploma laboral inseriu na CLT⁸⁰ o art. 611-A, que, em um rol exemplificativo, trouxe 15 hipóteses nas quais os instrumentos negociais coletivos devem prevalecer sobre a lei, ainda que isso implique a supressão ou a atenuação de direitos legalmente previstos. Ou seja, em relação aos temas previstos, admite-se a negociação coletiva *in pejus*.

No referido rol, estão incluídos diversos temas relativos à saúde e à segurança no ambiente laboral, destacando-se o enquadramento do grau de insalubridade (inciso XII) e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (inciso XIII). Assim, torna-se possível que, por instrumento negocial coletivo, direitos essenciais à tutela da saúde do trabalhador sejam flexibilizados, em inegável menoscabo à relevância que esse bem jurídico possui dentro da ordem constitucional brasileira.

Essa abertura vai na contramão da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente em relação ao que dispõem as súmulas nº 85 e nº 364 do tribunal⁸¹⁸².

⁷⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

⁸⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 ago. 2022.

⁸¹ “Súmula nº 85 do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. (...) 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.”

⁸² “Súmula nº 364 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. (...) II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).”

Cabe ressaltar que a Lei nº 13.467/2017, por meio do *caput* do art. 611-B, impôs determinados limites à negociação coletiva, sob pena de nulidade.⁸³ Em linhas gerais, o mencionado dispositivo legal estabeleceu direitos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos por convenções e acordos coletivos. Um dos temas listados são as “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (inciso XVII), cuja salvaguarda é um direito fundamental do trabalhador por expressa previsão no texto constitucional (art. 7º, XXII).

Trata-se de evidente contradição, já que, apesar de uma suposta proteção às normas sobre SST, muitos foram os assuntos de saúde e segurança do trabalho inseridos no amplo permissivo do art. 611-A. Assim, ao que parece, o legislador intencionalmente afastou a natureza de SST desses direitos, a fim de tornar possível a sua flexibilização.

Essa lógica é observada, também, no parágrafo único do art. 611-B, segundo o qual “duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”. Tal dissociação não procede, pois há pacífico entendimento de que tempo de trabalho e intervalos são elementos estreitamente vinculados à saúde do indivíduo. Logo, as normas jurídicas que os disciplinam são, sim, normas de SST e, portanto, direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador.

No ponto, há importante lição de Moraes⁸⁴:

Tal construção constitui uma clara tentativa de afastar o controle de constitucionalidade com base no art. 7º, inc. XXII da CRFB/1988, que prevê o direito fundamental dos trabalhadores de obterem normas que garantam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, pois, embora esse direito tenha sido parcialmente reproduzido no inciso XVII do art. 611-B, em sendo normas de duração do trabalho, por força do parágrafo único do mesmo dispositivo, o inciso XVII não poderia ser utilizado para afastar a validade de instrumentos coletivos que venham a suprimir ou reduzir direitos relativos à duração do trabalho.

Observa-se, portanto, que a Lei nº 13.467/2017 busca afastar importantes temas de SST do âmbito das “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, seja de maneira implícita, incluindo-os de forma específica no rol permissivo do art. 611-A, seja de modo expresso, declarando textualmente que não possuem a referida natureza. Com isso, tenta

⁸³ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

⁸⁴ MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho. In: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês. (Org.). **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. P. 94.

excluí-los da proteção constitucional que é assegurada à saúde do trabalhador, em especial por meio do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Diante desse contexto, torna-se relevante analisar, de forma mais aprofundada, a relação que alguns desses assuntos possuem com a saúde do trabalhador, à luz de estudos produzidos pela OIT e da doutrina especializada. São eles: a duração do trabalho, os intervalos laborais, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

Assim, uma vez demonstrada que a dissociação pretendida pela Lei da Reforma Trabalhista não procede no campo da realidade, ficará evidente que se trata tão somente de uma nefasta tentativa de franquear a supressão e a redução de direitos indispensáveis à proteção da saúde no meio ambiente laboral.

2.2.1. Duração do trabalho

Conforme já mencionado, a Lei nº 13.467/2017 trouxe a previsão do art. 611-B, o qual, no que tange à duração do trabalho, assim dispõe:

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;

[...]

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.

Apesar do que estabelece o parágrafo único, a duração do trabalho é um fator integrante do meio ambiente laboral com grande capacidade para impactar a saúde do trabalhador. Não por outra razão, Beltramelli⁸⁵ afirma que a disposição trazida pela Reforma Trabalhista beira ao absurdo, na medida em que “nega a óbvia, consabida e consagrada identificação germinal da limitação da jornada de trabalho com a preservação da saúde do trabalhador”, com o propósito de demonstrar que a duração do trabalho se submete à flexibilização pretendida.

⁸⁵ BELTRAMELLI NETO, Silvio. A Reforma Trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017. P. 193.

Segundo Delgado⁸⁶, a duração do trabalho consiste no “lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato”, podendo ser aferida a partir de diferentes parâmetros temporais, como dia, semana, mês e ano. Cumpre ressaltar que também se tem utilizado o termo jornada de trabalho para fazer referência à duração do trabalho⁸⁷.

A jornada de trabalho e sua limitação constituem um dos pontos centrais para o Direito do Trabalho, desde o seu surgimento⁸⁸, o que se deve justamente ao grande impacto que o tempo dedicado à atividade laboral pode exercer sobre a saúde física e mental do trabalhador. Por isso mesmo, a limitação de jornada é considerada “corolário do direito fundamental à saúde”⁸⁹, consistindo em medida essencial à preservação da integridade psicofísica e do bem-estar daquele que labora.

Na ordem justralhista brasileira, tem-se como padrão a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do art. 7º, XIII, do texto constitucional. No entanto, para alguns trabalhadores e categorias profissionais, há a previsão de jornadas laborais diversas⁹⁰.

A correlação entre jornada de trabalho e saúde encontra-se demonstrada em vários estudos realizados pela OIT, organização que, há muito tempo, dedica-se à produção e divulgação de conhecimento científico sobre os temas atinentes à área do trabalho.

Segundo a OIT, as extensas jornadas de trabalho representam um fator de risco psicossocial, o que significa que figuram entre os aspectos do desenho e da gestão do trabalho, e seus contextos social e organizativo, capazes de gerar danos psicológicos ou físicos.⁹¹

Se o número de horas trabalhadas regularmente é excessivo, há uma exposição prolongada do trabalhador às demandas laborais. Isso intensifica a necessidade de recuperação do obreiro e, ao mesmo tempo, reduz as oportunidades para que ele possa realizá-la, o que gera impactos negativos sobre a sua saúde.⁹²

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.029.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho. In: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês. (Org.). **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

⁸⁹ Ibid., p. 68.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Estrés en el trabajo**: un reto colectivo. [S.l.], 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

⁹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota técnica sobre el tiempo de trabajo**: el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. [S.l.], Oficina de la OIT, 2019. Disponível

Ademais, as jornadas de trabalho extenuantes estão relacionadas à perturbação dos ritmos circadianos, à diminuição do tempo diário de sono e, ainda, à má qualidade deste. Também prejudicam a conciliação entre o trabalho e o convívio em família, tudo isso a contribuir para o aumento do nível de estresse e de cansaço.⁹³

Evidencia-se, ainda, que as longas horas de trabalho tornam o local de prestação da atividade laboral menos seguro, na medida em que geram um maior risco de acidentes de trabalho e de lesões⁹⁴.

As jornadas de trabalho prolongadas também provocam o aumento dos níveis de estresse⁹⁵. Os efeitos do estresse sobre a saúde do trabalhador podem variar. No entanto, observa-se que a sua presença em níveis elevados contribui para o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais, como o desgaste, o *burnout*, a ansiedade e a depressão. Também favorece a ocorrência de danos físicos, a exemplo de doenças cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos.⁹⁶

Além disso, em razão do estresse gerado, o trabalhador pode adotar novos comportamentos prejudiciais à sua saúde, tais como abuso de álcool e drogas, tabagismo, dietas inadequadas e transtornos do sono.⁹⁷

Diante do exposto, não há dúvidas de que a duração do trabalho está fortemente associada à saúde do trabalhador, sendo essencial a sua limitação por meio de normas jurídicas estatais de caráter imperativo, a fim de resguardar a integridade psicofísica e o bem-estar do trabalhador.

Permitir que a disciplina da jornada laboral seja colocada em mesa de negociação, disponível para a barganha, abre espaço para que sejam propostos sistemas de compensação prejudiciais à saúde obreira, envolvendo, por exemplo, a alteração do modo de registro da jornada ou a redução de intervalos. Logo, a utilização da via coletiva negocial para

em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada**. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_71888.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota técnica sobre el tiempo de trabajo: el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores**. [S.l.], Oficina de la OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

⁹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Boletín internacional de investigación sindical: riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2016, v. 8, n. 1-2. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

regulamentar o tema, sem qualquer limite à autonomia dos sujeitos pactuantes, acaba por inserir a dinâmica de proteção da saúde em uma esfera privada e inadequada.

2.2.2. Intervalos

Segundo o parágrafo único do art. 611-B, também as regras sobre intervalos não podem ser consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, muito embora trate-se de fator do meio ambiente laboral com grande influência sobre a saúde do trabalhador.

Os intervalos consistem em períodos de descanso, durante os quais o empregado não presta serviços ou permanece à disposição do empregador, com o intuito de que possa recuperar e implementar suas energias ou se inserir no contexto familiar, comunitário ou político. As modalidades de intervalo são duas: intrajornadas (situados dentro da duração diária laboral) ou interjornadas (situados entre uma jornada e outra).⁹⁸

A OIT esclarece que, assim como a jornada de trabalho, os descansos estão estreitamente ligados à saúde dos trabalhadores⁹⁹.

Quanto aos intervalos durante a jornada laboral, a organização destaca que pausas curtas e frequentes contribuem para a diminuição do estresse relacionado ao trabalho.¹⁰⁰ Conforme já mencionado, o estresse, em níveis elevados, é fator que contribui para o surgimento de diversos transtornos mentais e comportamentais, bem como para a ocorrência de danos físicos. Ademais, torna propício que o trabalhador desenvolva hábitos não saudáveis, tais como o abuso de álcool e drogas, além do tabagismo.

A OIT também ressalta que pausas regulares ao longo do dia de trabalho são fundamentais para a redução do acúmulo de fadiga¹⁰¹. O trabalho realizado de maneira contínua é, por vezes, extenuante, causando o aumento da fadiga e, conseqüentemente, do

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota técnica sobre el tiempo de trabajo**: el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. [S.l.], Oficina de la OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

¹⁰⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

¹⁰¹ Ibid.

risco de acidentes. Isso porque a precisão do trabalhador diminui, tornando-o mais suscetível a erros.¹⁰²

Nesse contexto, destaca-se a súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o intervalo intrajornada é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, não podendo ser suprimido ou reduzido por negociação coletiva.¹⁰³

No que tange ao intervalo interjornadas, observa-se que a ausência de descanso adequado entre uma jornada e outra também está associada à ocorrência de acidentes de trabalho¹⁰⁴, o que, por óbvio, também é gerado pelo acúmulo de fadiga.

Ademais, a pausa entre jornadas pode ser vista como um intervalo de suma importância no contexto de longas jornadas laborais, uma vez que, consoante já visto, o excesso de horas de trabalho intensifica a necessidade de recuperação, que dependerá da existência de um tempo de descanso antes do início da jornada seguinte.

É evidente, portanto, que os intervalos são imprescindíveis para a preservação da saúde e da segurança do obreiro, não subsistindo a dissociação pretendida pela Reforma Trabalhista.

Diante da importância que possuem para a tutela da saúde física e mental do trabalhador, os intervalos devem ser objeto de regulação pública e imperativa, não se mostrando adequada a sua disciplina pela regulação privada, que se funda na autonomia coletiva sem peias.

2.2.3. Trabalho insalubre

São atividades insalubres aquelas que “exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do

¹⁰² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La prevención del estrés en el trabajo**: Lista de puntos de comprobación. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

¹⁰³ “Súmula nº 437 do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. (...) 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.”

¹⁰⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota técnica sobre el tiempo de trabajo**: el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. [S.l.], Oficina de la OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (art. 189, *caput*, CLT). Vale lembrar que a permissão para o desenvolvimento do trabalho em ambientes laborais hostis é residual, aplicando-se apenas às hipóteses em que a redução dos riscos não houver alcançado “padrões oficiais de tolerância”¹⁰⁵.

Para os empregados que trabalhem sob tais condições, é assegurado o respectivo adicional (art. 7º, XXIII, CF), que “visa retribuir o empregado pela labuta em ambiente nocivo à sua saúde”¹⁰⁶. O percentual devido é definido a partir do nível de insalubridade encontrado no local da prestação do serviço.

Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 15/1978¹⁰⁷, editada pelo Ministério do Trabalho, fixa a insalubridade em graus máximo, médio e mínimo, os quais, uma vez caracterizados, geram para o trabalhador o direito à percepção de adicional equivalente a 40%, 20% e 10%, respectivamente. Ademais, a caracterização e a classificação da insalubridade dependerão de perícia, a ser realizada por médico ou engenheiro do trabalho (art. 195, *caput*, CLT).

Contudo, na contramão das referidas exigências, a Reforma Trabalhista previu a possibilidade de que o enquadramento do grau de insalubridade seja feito por negociação coletiva, ainda que isso implique condição menos favorável ao trabalhador do que aquela prevista na legislação (art. 611-A, XII, CLT).

Trata-se de entendimento conflitante com o estabelecido na súmula nº 364 do TST, segundo a qual não é possível que, por negociação coletiva, seja fixado “adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco”, uma vez que se trata de “medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT)”¹⁰⁸. Embora a súmula trate da periculosidade, o entendimento pode ser estendido à insalubridade, pois a *ratio* é a mesma.

¹⁰⁵ MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020, p. 122-123.

¹⁰⁶ MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 21, n. 38, p. 65-80, 2011. P. 67.

¹⁰⁷ MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, [S.l.], 06 jul. 1978. Norma regulamentadora nº 15. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

¹⁰⁸ “Súmula nº 364 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. (...) II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).”

Ocorre que o exame da insalubridade é um ato de natureza técnico-científica, não sendo adequada a sua pactuação entre as partes, ainda que coletivas.¹⁰⁹ Justamente por “se tratar de situação que pode colocar a vida do obreiro em risco, é preciso perícia técnica para se saber qual o risco a ser oferecido pela atividade em questão”¹¹⁰, mostrando-se, no mínimo, temerário atribuir a análise do grau de insalubridade de determinada atividade aos sujeitos coletivos, que não dispõem de conhecimento técnico-científico para tanto.

Além disso, como salientado por Santos e Elizeu¹¹¹:

Permitir que os percentuais do adicional de insalubridade sejam também previstos na norma coletiva mostra-se acintoso para com as políticas de proteção e prevenção dos acidentes e doenças do trabalho. Os adicionais de insalubridade e periculosidade visam a remunerar o trabalho em condições adversas à saúde e integridade física, mas, também, representam um importante vetor de desestímulo a tais atividades. É que o pagamento dos adicionais deixa de ser devido quando o ambiente do trabalho apresentar medidas e mecanismos para a neutralização ou eliminação dos agentes nocivos e perigosos. Negociando percentuais menores, menos representativos do que aqueles previstos na lei, há uma tendência natural de as empresas deixarem de investir em segurança e medidas para o combate à nocividade das atividades laborativas.

Portanto, a possibilidade de que uma situação tecnicamente considerada de grau máximo de insalubridade seja definida, pela via negocial coletiva, como de grau médio ou mínimo faz com que o adicional de insalubridade perca o seu poder de desestimular as atividades insalubres.

Isso porque pode ser mais vantajoso para o empregador arcar com os custos de um baixo adicional de insalubridade do que investir na neutralização ou na eliminação dos agentes nocivos e perigosos. Logo, há um incentivo à monetização dos riscos, em claro prejuízo à saúde do trabalhador.

Com a Reforma Trabalhista, também restou consignado que a negociação coletiva poderá autorizar a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, ainda que sem licença prévia das autoridades competentes (art. 611-A, XIII, CLT), dispensando, assim, uma exigência contida na própria legislação celetista (art. 60, *caput*, CLT).

Tal autorização contraria não só a CLT, como também a súmula nº 85 do TST, que veda a pactuação da compensação de jornada em atividade insalubridade sem que haja

¹⁰⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

¹¹⁰ SANTOS, Michel Carlos Rocha; ELIZEU, Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, t. 1, p. 83-116, jul./dez. 2019. P. 93.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 109-110.

inspeção prévia e permissão da autoridade competente, conforme exigido pelo art. 60 da CLT.¹¹²

Assim, apesar do que estabeleceu a Reforma Trabalhista, também aqui se faz necessária uma análise técnico-científica do meio ambiente laboral, a ser realizada pela respectiva autoridade, com vistas a determinar se é possível ou não a sobrejornada no ambiente insalubre. Nesse sentido, tem-se que “o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo”, tornando-se indispensável a avaliação de um *expert* no assunto para “informar se a exposição em sobrejornada pode agravar a nocividade prevista nas normas regulamentadoras ou até comprometer a saúde do trabalhador”.¹¹³

Ou seja, é fundamental que uma autoridade com capacidade técnica analise a possibilidade de que o trabalhador tenha a sua jornada diária de trabalho estendida, pois o prolongamento do tempo de contato com o agente nocivo pode prejudicar a sua saúde. Dessarte, não se mostra prudente deixar que esse exame seja atribuído aos sujeitos coletivos, que, presumidamente, não dispõem da *expertise* necessária para tanto.

Em uma análise conjunta das mencionadas flexibilizações promovidas pela Lei 13.467/2017 no que tange à insalubridade, verifica-se que tais medidas se aliam para a promoção de uma lógica de produtividade: com a redução do adicional de insalubridade por norma coletiva, para que possa auferir o mesmo ganho de antes, o trabalhador deverá trabalhar por mais tempo no ambiente laboral insalubre¹¹⁴, o que é facilitado pela desnecessidade de autorização prévia da autoridade competente para a pactuação da sobrejornada.

Em relação ao adicional de insalubridade, destaca-se uma vez mais que a sua finalidade é desestimular o trabalho insalubre, o que tem sido esvaziado com a possibilidade de que o percentual devido seja fixado por negociação coletiva. Isso acaba inibindo a discussão sobre medidas preventivas de saúde no trabalho, nos moldes desejados pela Constituição Federal e pelas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

¹¹² “Súmula nº 85 do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. (...) 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.”

¹¹³ AMORIM JÚNIOR, Cléber Nilson Ferreira. **O trabalho insalubre após a reforma trabalhista: inspeção do trabalho e sua autorização para as sobrejornadas.** [S.l.], [20--]. P. 6-7. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/A_INSPECAO_DO_TRABALHO.pdf> Acesso em: 11 ago. 2022.

¹¹⁴ FERRO, Salus Henrique Silveira. A prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 191-206, jan/mar 2020.

CAPÍTULO III – A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM MATÉRIA DE SAÚDE NO TRABALHO

3.1. Negociação coletiva

3.1.1. Conceito

O Direito do Trabalho é um ordenamento informado por “pluralidade de fontes normativas”¹¹⁵. Assim, as relações de trabalho são disciplinadas não somente pelas leis estatais, mas também pelo que é firmado entre sindicatos obreiros e empregadores, a partir da negociação coletiva¹¹⁶.

A negociação coletiva pode ser definida como “um processo de diálogo social entre patrões e empregados, na busca de um consenso e da elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho”¹¹⁷. Por força desse instituto, sindicatos profissionais e empregadores periodicamente “se sentam à mesa para enfrentar o permanente conflito no qual estão todos inseridos: o conflito entre capital e trabalho”¹¹⁸.

O poder normativo conferido aos sujeitos coletivos é essencial para que haja uma adaptação da legislação estatal à realidade de cada atividade laboral. Isso porque, como assevera Souza¹¹⁹, o Estado é incapaz de regular, de modo pormenorizado, as condições de trabalho observadas em todas as situações concretas. Ademais, conforme pontuado pela autora, o processo negocial conta com menor rigidez e morosidade quando comparado ao processo legislativo.

A negociação coletiva é um espaço para o exercício da democracia no âmbito da sociedade civil. Isso porque permite que os sujeitos coletivos, em um contexto de menor desequilíbrio, dialoguem para avaliar continuamente “as transformações na conjuntura

¹¹⁵ SOUZA, Joeline Araujo. **As fronteiras da negociação coletiva**. 2019. 139f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Direito, Salvador, 2019. P. 45.

¹¹⁶ DUTRA, Renata Queiroz. Direito do trabalho e democracia: diálogo social, negociação coletiva e cidadania no trabalho. In: DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

¹¹⁷ MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 57, p. 50-51, fev. 2017. P. 50.

¹¹⁸ DUTRA, op. cit., p. 109.

¹¹⁹ SOUZA, Joeline Araujo. **As fronteiras da negociação coletiva**. 2019. 139f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Direito, Salvador, 2019.

econômica, social e política”, bem como para responder “às necessidades de ajustes técnicos, sociais e políticos nas relações de trabalho”.¹²⁰

Nesse diapasão, destaca-se que o sistema capitalista é marcado por um forte dinamismo, impondo um constante rearranjo da relação entre capital e trabalho¹²¹. Logo, a possibilidade de que essa adequação seja realizada diretamente pelos trabalhadores, representados por seus sindicatos, e pelos empregadores, com a influência que cada grupo pode exercer sobre o outro, apresenta caráter democrático¹²², sobretudo quando se leva em consideração que a legislação não é capaz de assimilar, com celeridade, as transformações ocorridas na sociedade.

Segundo Dutra¹²³, a negociação coletiva, enquanto mecanismo de diálogo social, apresenta “um potencial democrático de composição permanente e reiterada dos conflitos trabalhistas”. No entanto, para que o diálogo social seja de fato democrático, precisa estar comprometido com os direitos fundamentais, o que pressupõe a presença de atores sociais fortes e independentes, encontrados em contextos de respeito aos princípios da liberdade sindical, da autonomia coletiva e da autotutela.¹²⁴

Em sentido próximo, Sayonara Grillo¹²⁵ ressalta que a autonomia coletiva somente pode ser admitida como poder de direito quando os trabalhadores possuírem um poder efetivo, sendo necessário, para tanto, assegurar-lhes a capacidade de auto-organização e de autotutela. Segundo a autora, isso garante ao sujeito coletivo obreiro, que precisa de organização interna, a capacidade de se estruturar como um contrapoder frente ao empregador¹²⁶.

Nesse contexto, tem-se que:

A legitimação que ampara a relevância da negociação coletiva nos sistemas jurídicos constitucionais contemporâneos não é a vontade manifesta pela categoria através de seu representante legal (que validaria qualquer conteúdo negociado). A negociação coletiva como fonte de direito pressupõe autonomia coletiva como recurso de poder concreto, através da indissolúvel trilogia garantista. Se os trabalhadores não podem realmente utilizar a greve de forma ampla para a defesa real de seus interesses, se a

¹²⁰ DUTRA, Renata Queiroz. Direito do trabalho e democracia: diálogo social, negociação coletiva e cidadania no trabalho. In: DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021. P. 109-110.

¹²¹ Ibid.

¹²² Ibid.

¹²³ Ibid., p. 114.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. 2007. 828f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Programa de Doutorado em Direito, Rio de Janeiro, 2007.

¹²⁶ Ibid.

liberdade sindical não significa nada mais do que um direito genérico à associação e tem seu conteúdo material esvaziado, não se pode falar em autonomia coletiva e em negociação coletiva como verdadeira fonte de direito.¹²⁷

Portanto, a autonomia coletiva “só pode ser admitida no mundo jurídico como mecanismo capaz de equacionar os conflitos se autonormação, auto-organização e autotutela estiverem presentes e plenamente asseguradas”¹²⁸.

A Constituição Federal de 1988, buscando democratizar a sociedade civil, previu e estimulou a negociação coletiva trabalhista em diversos de seus dispositivos¹²⁹. Sob tal perspectiva, destaca-se o art. 7º, XXVI, do texto constitucional, que dispõe ser direito fundamental do trabalhador o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, instrumentos pelos quais a negociação coletiva se concretiza, conforme se verá posteriormente.

Com a nova ordem constitucional brasileira, inaugurada em 1988, a negociação coletiva foi retirada “do limbo e da inércia factuais” nos quais estava imersa, tendo encontrado espaço inédito para se desenvolver, tornando-se o mais utilizado método de solução de conflitos coletivos¹³⁰.

No entanto, observou-se também a emergência de uma compreensão equivocada acerca da negociação coletiva, no sentido de que a Constituição Federal, ao incentivá-la, deu-lhe o poder de “piorar, precarizar, rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa”¹³¹. Essa interpretação, porém, não subsiste.

De modo contrário à aceção apresentada, em realidade, a negociação coletiva constitui “importante veículo para a elevação das condições de contratação e gestão trabalhistas no mundo do trabalho”¹³², não podendo ser utilizada para a deterioração das condições de vida e de trabalho dos indivíduos.

¹²⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia**: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. 2007. 828f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Programa de Doutorado em Direito, Rio de Janeiro, 2007. P. 138.

¹²⁸ Ibid., p. 138.

¹²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 214-245, out./dez. 2016.

¹³⁰ Ibid., p. 215- 216.

¹³¹ Ibid., p. 216.

¹³² DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 262.

Supiot, citado por Dutra¹³³, destaca que a negociação coletiva é um mecanismo de controle social sobre a concorrência, o qual visa garantir que os trabalhadores possam acompanhar de forma responsiva as alterações que o capitalismo promove sobre as relações de trabalho.

Esse controle tem como fundamento a justiça social, a busca pela atenuação do desequilíbrio inerente à relação laboral¹³⁴. Dessa forma, a negociação coletiva deve ser compreendida como “ambiente para que as renovadas questões e conflitos atinentes ao trabalho possam ser regulados, no tempo-espaço da experiência laboral, pelos próprios trabalhadores, em um sentido de construção de relações menos desiguais”¹³⁵.

Ademais, uma vez constitucionalizada, a autonomia coletiva se torna instrumento voltado à concretização dos fins constitucionalmente desejados, sobretudo a igualdade material¹³⁶, que torna imperativa a busca pela redução da já mencionada assimetria que caracteriza a relação juslaboral.

3.1.2. Diplomas negociais coletivos

No Brasil, a negociação coletiva se consubstancia em dois tipos de diplomas negociais, quais sejam, a convenção coletiva de trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT). A diferença entre esses institutos reside nos sujeitos que participam da pactuação, bem como no alcance conferido às normas jurídicas pactuadas¹³⁷.

A convenção coletiva é definida pela própria Consolidação das Leis do Trabalho, sendo conceituada como “o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (art. 611, *caput*, CLT).

Portanto, a CCT se configura quando a pactuação é firmada entre sindicatos dos empregadores e dos trabalhadores. Ou seja, de um lado, figuram entidades sindicais

¹³³ DUTRA, Renata Queiroz. Direito do trabalho e democracia: diálogo social, negociação coletiva e cidadania no trabalho. In: DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021. P. 115.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Ibid., p. 115.

¹³⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. 2007. 828f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Programa de Doutorado em Direito, Rio de Janeiro, 2007.

¹³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

representativas de determinada categoria profissional, enquanto, de outro, observam-se entidades sindicais representativas da correspondente categoria econômica.¹³⁸

Assim, as disposições normativas estabelecidas em uma CCT aplicam-se a um “universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos”. Desse modo, são alcançadas “todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais” que integram a base territorial dos sindicatos pactuantes.¹³⁹

A Consolidação das Leis do Trabalho também procura definir o acordo coletivo, esclarecendo que é possível a sua celebração entre sindicatos representativos de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando-se condições de trabalho que incidirão apenas sobre as empresas pactuantes (art. 611, §1º, CLT).

Verifica-se que, nos ACTs, não há necessidade de participação do sindicato representativo da categoria econômica. Delgado¹⁴⁰ ressalta que o empregador é sujeito naturalmente coletivo, diferentemente do empregado, que somente assume tal característica por meio de efetiva organização coletiva. Isso justifica a prescindibilidade de atuação do sindicato patronal na celebração dos ACTs.

Os acordos coletivos de trabalho, por se limitarem ao âmbito de uma ou mais empresas, evidentemente possuem um alcance reduzido quando comparado àquele que se assegura nas convenções. As normas jurídicas criadas por meio de um ACT somente se aplicarão às empresas pactuantes e seus respectivos trabalhadores¹⁴¹.

3.1.3. Possibilidades e limites da negociação coletiva: a aplicação do princípio da adequação setorial negociada pelo STF

Sem dúvidas, a Reforma Trabalhista de 2017 foi responsável pela realização de profundas modificações nas relações de trabalho, sujeitando o Direito do Trabalho à precarizante lógica neoliberal.

No entanto, é preciso destacar que o Supremo Tribunal Federal, por meio de sua jurisprudência, atuou de forma decisiva na construção e na legitimação da Reforma

¹³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹³⁹ Ibid., p. 1.654.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Ibid.

Trabalhista, possibilitando a consolidação do ideário político-jurídico que serviria de fundamento à alteração legislativa¹⁴².

Nesse sentido, tem-se que, a partir dos anos 2010, o Supremo Tribunal Federal tornou-se peça central do processo de flexibilização trabalhista, em um contexto de valorização crescente das demandas do mercado em detrimento do ideal de proteção constitucional ao trabalho.¹⁴³

Dutra¹⁴⁴, citando Coutinho, afirma que pouco a pouco as decisões proferidas pelo tribunal deixaram de lado a utilização dos pressupostos constitucionais de proteção ao trabalho, passando a adotar fundamentações consequencialistas, respaldadas por análises econômicas do direito convergentes com o neoliberalismo. Ainda segundo as autoras, isso representou uma abertura para que as decisões judiciais passassem a utilizar como principal critério a eficiência e a gestão dos custos.

Além disso, Dutra¹⁴⁵, valendo-se de análise feita por Souto Maior, destaca que decisões proferidas pelo STF entre 2009 e 2016 evidenciam a construção de uma jurisprudência regressiva em relação ao conjunto dos direitos sociais, inclusive em clara contraposição a entendimentos já pacificados na Justiça do Trabalho.

Não por outra razão, é possível afirmar que o STF “pavimentou o caminho para a reforma de 2017”¹⁴⁶, podendo ser considerado, portanto, protagonista no avanço do neoliberalismo sobre o Direito do Trabalho.

É a partir desse cenário de construções argumentativas alinhadas à lógica neoliberal que se pretende analisar, agora, o posicionamento do STF quanto aos limites da negociação coletiva, buscando entender como o tribunal compreende e aplica o princípio da adequação setorial negociada. Para tanto, serão examinados os seguintes julgados: o RE 590.415 e o RE-AgR 895.759.

Por ocasião do julgamento do RE 590.415¹⁴⁷, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, entendeu ser válida a quitação do contrato de trabalho mediante adesão do empregado a plano de dispensa incentivada aprovado por acordo coletivo.

¹⁴² DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. Apresentação. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.). **O Supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

¹⁴³ DUTRA, Renata Queiroz. **O Supremo e a reforma trabalhista jurisprudencial**. P. 1-31. No prelo.

¹⁴⁴ Ibid., p. 2.

¹⁴⁵ Ibid., p. 3.

¹⁴⁶ DUTRA; MACHADO, op. cit., p. 27.

¹⁴⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415/SC. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso, Data de Julgamento: 30/04/2015, Plenário, Data de Publicação: DJE 29/05/2015.

Na oportunidade, o relator do caso, Ministro Barroso, destacou o reconhecimento constitucional da negociação coletiva:

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF).

Adiante, ressaltou a importância da negociação coletiva enquanto instrumento democrático de resolução de conflitos, ao passo que asseverou os malefícios trazidos pelo paternalismo. Assim, concluiu pela necessidade de se assegurar uma ampla autonomia coletiva, de modo a evitar intervenções que possam implicar a invalidação das cláusulas pactuadas:

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. (...)

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

Não obstante, o relator pontuou a existência de limites à autonomia coletiva. Nesse sentido, afirmou que a negociação coletiva trabalhista precisa observar o princípio da adequação setorial negociada, não podendo transigir sobre direitos de indisponibilidade absoluta. Não houve, porém, uma clara delimitação de quais seriam as parcelas trabalhistas absolutamente indisponíveis:

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

Em relação ao caso concreto, esclareceu-se que a negociação coletiva não atingiu direitos de indisponibilidade absoluta e que, além disso, as parcelas de indisponibilidade relativa foram objeto de efetiva transação, não tendo havido despojamento unilateral dos referidos direitos:

38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando res dubia, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.

Já no bojo do RE-AgR 895.759¹⁴⁸, a 2ª Turma do STF, também por unanimidade, consignou a validade da supressão, por acordo coletivo de trabalho, do pagamento de horas *in itinere* em substituição a outras vantagens concedidas ao trabalhador.

O Ministro Teori Zavascki, relator do caso, fez alusão aos parâmetros de validade utilizados no RE 590.415. Assim, afirmou não ser possível a transação de direitos de indisponibilidade absoluta:

A validade do acordo coletivo celebrado entre as partes pressupõe que a previsão legal de cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho não seja direito de indisponibilidade absoluta, integrante do “patamar civilizatório mínimo”, nos termos definidos no precedente paradigma. Os agravantes defendem que o direito ao pagamento pelas horas de trajeto é sim de indisponibilidade absoluta, uma vez que diria respeito à saúde e à segurança do trabalho. Não é o que se verifica, contudo.

¹⁴⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Segundo Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 895.759/PE. Relator: Ministro Teori Zavascki, Data de Julgamento: 09/12/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DJE 23/05/2017.

(...)

Como se percebe, a verba paga pelas horas in itinere é parcela de natureza salarial devida em razão do período no qual o empregado é transportado, a cargo do empregador, até local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte regular. A verba relaciona-se diretamente, portanto, a salário e jornada de trabalho, temáticas em relação às quais, como ressaltado na decisão agravada, a Constituição Federal autoriza expressamente a elaboração de normas coletivas de trabalho.

Ademais, salientou-se a negociação coletiva importou em efetiva transação, envolvendo concessões recíprocas entre trabalhador e empregador:

No particular, o recurso extraordinário trata da validade de norma coletiva por meio da qual foi transacionado o cômputo, na jornada de trabalho diária, de 2 horas e 30 minutos de trajeto pela concessão das seguintes vantagens: fornecimento de cesta básica no período de entressafra; seguro de vida e de acidentes além do obrigatório, com prêmio no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), arcado pelo empregador, pagamento de abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento de salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; e adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na convenção coletiva.

Diante dos julgados analisados, observa-se que o Supremo Tribunal Federal, em tese, utiliza o princípio da adequação setorial negociada como parâmetro para a prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, esclarece que não é possível a transação de direitos absolutamente indisponíveis, integrantes do patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas.

No entanto, o tribunal não esclarece quais são as parcelas de indisponibilidade absoluta, o que acaba por esvaziar o sentido protetivo do princípio da adequação setorial negociada.

3.2. Inconstitucionalidade da absoluta prevalência da negociação coletiva sobre a lei em matéria de saúde no trabalho

O direito à saúde do trabalhador, enquanto condição indispensável à tutela de sua dignidade, integra o denominado patamar civilizatório mínimo. Nesse sentido, é a lição de Valéria Dias¹⁴⁹, para quem:

A saúde é um direito humano fundamental que se reveste da qualidade de mínimo existencial, aderindo ao patamar civilizatório mínimo estabelecido no Estado

¹⁴⁹ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020, p. 71.

Democrático de Direito e integrando, portanto, o rol de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta.

Enquanto um direito de indisponibilidade absoluta, a saúde física e mental do trabalhador não pode ser objeto de negociação coletiva *in pejus*, isto é, de transação que elimine ou reduza o padrão protetivo já assegurado pelas normas jurídicas estatais. Em realidade, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho somente podem implementar avanços em relação à tutela da integridade psicofísica daquele que labora, garantindo-lhe condições de trabalho ainda mais benéficas do que aquelas garantidas pela legislação estatal.

Nesse diapasão, é possível observar que a Constituição Federal trouxe diversas disposições destinadas à proteção da saúde do trabalhador, evidenciando, sobremaneira, a indisponibilidade absoluta que reveste tal bem jurídico. Sob tal contexto, destaca-se a previsão do direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CF).

Dessarte, é direito do obreiro a previsão de normas infraconstitucionais voltadas à proteção da saúde e da segurança no ambiente laboral. Tais normas possuem natureza imperativa estatal¹⁵⁰, não podendo, portanto, ser derogadas por meio da autonomia coletiva negocial.

Nas palavras de Delgado e Delgado¹⁵¹:

as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual.

Considerando os ensinamentos de Krein¹⁵², é possível concluir que a saúde e a segurança laborais são temas de regulação pública. Nesse padrão de regulação social do trabalho, as regras são criadas, pelo Estado ou por negociação coletiva, com o objetivo de impor “limites sobre a forma como o capital utiliza a força de trabalho”, havendo o

¹⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 80.

¹⁵² KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

reconhecimento da assimetria que caracteriza as relações trabalhistas, bem como da necessidade de proteção à dignidade do trabalhador¹⁵³.

É justamente isso o que a Constituição Federal determina: que o Estado elabore normas para disciplinar a saúde e a segurança no trabalho, a fim de impedir que as forças econômicas imponham condições de trabalho capazes de colocar em risco a integridade psicofísica do trabalhador. Portanto, a saúde e a segurança no trabalho devem ser objeto de regulação pública e imperativa, insuscetível de supressão ou mitigação pela autonomia coletiva.

O referido modelo de regulação trabalhista se diferencia do padrão de regulação privada, em que as regras são estabelecidas pelo mercado ou pelo empregador¹⁵⁴, ficando o obreiro à mercê daquilo que o capital impuser.

Dentre os temas a serem regulados pelas normas jurídicas estatais de SST, estão incluídos a duração do trabalho, os intervalos laborais, o enquadramento do grau de insalubridade e, ainda, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres. Isso porque tais assuntos possuem potencial para causar grande impacto sobre a saúde física e mental do trabalhador, conforme já se verificou a partir da análise de estudos desenvolvidos pela OIT e da doutrina especializada.

Não obstante, por meio da inserção dos arts. 611-A e 611-B, parágrafo único, na Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 13.467/2017 buscou afastar os temas mencionados do âmbito das “normas de saúde, higiene e segurança”, negando a sua indissociável relação com a saúde do trabalhador. Com isso, autorizou a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de SST, dando margem para que, por negociação coletiva, houvesse a supressão ou a redução da proteção infraconstitucional assegurada ao obreiro no tocante a esses temas.

É evidente que tal proposta de prevalência do negociado sobre o legislado desconsidera o fato de que as normas estatais de SST são normas imperativas, de indisponibilidade absoluta, e, por conseguinte, não admitem derrogação pela vontade dos sujeitos coletivos.

Logo, a flexibilização pretendida não se coaduna com a Constituição Federal de 1988, violando frontalmente o direito fundamental à saúde do trabalhador e, como consequência, o

¹⁵³ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. P. 78-79.

¹⁵⁴ Ibid.

próprio direito fundamental ao trabalho digno, inviabilizando, assim, a materialização da dignidade do sujeito trabalhador.

3.3. O posicionamento do STF: ARE 1.121.633

O Supremo Tribunal Federal ainda não examinou a constitucionalidade dos arts. 611-A, XII e XIII, e 611-B, parágrafo único, inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017, os quais preveem a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de duração do trabalho, intervalos laborais, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada laboral em ambientes insalubres. Assim, não há um posicionamento do tribunal acerca das referidas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

Diante disso, mostra-se pertinente analisar como o STF se posicionou recentemente em um caso que versa sobre os limites da autonomia coletiva em face da lei, o ARE 1.121.633, a fim de estudar as fundamentações desenvolvidas e os parâmetros fixados, verificando, ao fim, a possibilidade de sua aplicação à questão da primazia da negociação coletiva em matérias de SST.

Ainda não houve a publicação do acórdão e dos votos proferidos no julgamento do ARE 1.121.633. Não obstante, o *Migalhas*¹⁵⁵ disponibilizou a minuta do voto do Ministro Gilmar Mendes, relator do caso, pronunciamento que prevaleceu por maioria no tribunal. Assim, a análise proposta terá como base o referido voto.

No caso concreto, a controvérsia gira em torno da validade de norma coletiva que suprime o direito ao pagamento de horas *in itinere* pelo tempo de ida ou retorno do trabalho com veículo fornecido pelo empregador¹⁵⁶, tema já analisado pela Corte em outra ocasião (RE-AgR 895.759).

Inicialmente, o relator afirma que a Constituição Federal de 1988 promove uma significativa valorização da negociação coletiva, reconhecendo-a como um direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF), bem como instrumento essencial da relação juslaboral.

¹⁵⁵ Acordos coletivos devem prevalecer mesmo que restrinjam direitos trabalhistas, diz Gilmar Mendes. **Migalhas**, [S.l.], 06 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/336008/acordos-coletivos-devem-prevalecer-mesmo-que-restrinjam-direitos-trabalhistas--diz-gilmar-mendes>>. Acesso em: 07 set. 2022.

¹⁵⁶ Ibid.

Nesse diapasão, é consignado que, apesar de a ordem constitucional legitimar e incentivar a negociação coletiva, a Justiça do Trabalho, com frequência, tem anulado ou restringido o alcance de cláusulas pactuadas coletivamente, razão pela qual se torna necessário definir os limites da intervenção do Poder Judiciário sobre o conteúdo das negociações.

O relator então ressalta que, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, as partes encontram-se em equilíbrio, não havendo que se falar no trabalhador como sujeito hipossuficiente:

Em primeiro lugar, a ideia de hipossuficiência do trabalhador não se sustenta em negociações coletivas. Convenções e acordos seguem procedimento próprio, definido por lei e com chancela sindical obrigatória. A própria Constituição Federal outorga ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (art. 8º, III, da CF) e define ser obrigatória sua participação nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF).

Não é possível interpretar que, nessa situação, trabalhadores estão em condição de desigualdade com empregadores, já que devidamente representados por seus sindicatos, entidades aos quais o texto constitucional atribui tal poder.

(...)

A participação sindical é especial garantia conferida aos trabalhadores – e aos empregadores – para que tenham seus direitos devidamente defendidos quando ajustados por tutela privada. Entender que dispositivos assim negociados são inválidos parece levar à conclusão de que sindicatos não foram verdadeiramente leais aos seus objetivos constitucionais. Ajustes acordados com chancela sindical são revestidos de boa-fé. Sua invalidade deve ser a exceção, não a regra.

Anoto, ainda, que a anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise.

Embora o sindicalismo brasileiro não seja o foco deste trabalho, é preciso ressaltar a debilidade da ideia de que há um perfeito equilíbrio entre as forças laboral e econômica na esfera coletiva. Conforme bem pontuado por Dutra¹⁵⁷:

No caso brasileiro, às vicissitudes de nossa estrutura sindical, ainda marcada por fortes contradições entre a tradição autoritária e a reabertura democratizante inaugurada pela Constituição de 1988, somam-se as características da atuação concreta dos sindicatos brasileiros no contexto atual, que, por alguns dos indicadores apresentados, revelam distanciamento das bases, recuo e perdas reais nas pautas negociais e estratégias meramente defensivas nos próprios movimentos paredistas.

Assim, no Brasil, observa-se uma fragilização dos sindicatos obreiros, que, além de não se mostrarem representativos, têm adotado uma postura eminentemente defensiva no

¹⁵⁷ DUTRA, Renata Queiroz. Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out/dez 2016. P. 297.

âmbito das negociações coletivas. Logo, embora seja inegável que a organização coletiva atribui mais força aos trabalhadores, não se pode falar em real equilíbrio entre os sujeitos coletivos, sendo inadequado justificar uma ampla autonomia coletiva com base em tal argumento.

Em relação aos poderes da negociação coletiva, o relator afirma que a ordem constitucional brasileira autoriza a flexibilização de direitos já assegurados à classe trabalhadora:

Nesse sentido, cláusula de especial relevância é a previsão do art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal, que dispõe ser direito dos trabalhadores a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Assegura-se, portanto, a possibilidade de negociarem-se arranjos a permitir que trabalhadores permaneçam empregados e que empregadores consigam reestruturar-se em momentos de dificuldade financeira sem demissões excessivas.

A Constituição Federal prevê, ainda, “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” (art. 5º, XIII, CF), bem como a possibilidade de “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (art. 5º, XIV, da CF).

É evidente, da leitura desses dispositivos, que o Constituinte estabeleceu uma margem de atuação para a livre negociação entre empregadores e trabalhadores.

No entanto, ao longo do voto, trata de esclarecer que a autonomia coletiva não é absoluta, encontrando limites nos direitos absolutamente indisponíveis:

Cumprir destacar, nesse sentido, que a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados.

Tal ressalva também foi assentada pelo Pleno no julgamento do tema 152 da repercussão geral. A esse propósito, cito trecho do voto proferido pelo relator, Min. Roberto Barroso:

“as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas”.

Em seguida, ressalta-se que a Corte adota a teoria do conglobamento, segundo a qual as normas coletivas resultam de concessões mútuas, não admitindo anulações parciais, em desfavor de somente uma das partes. Ademais, em razão da natureza sinalagmática da negociação coletiva, não há necessidade de explicitação de vantagens compensatórias, visto que são inerentes ao negócio jurídico.

Ou seja, não é preciso que, no instrumento negocial coletivo, “se prescreva, explicitamente, que certos direitos serão minimizados ou suprimidos em troca, v. g., de um aumento salarial ou de um incremento no adicional geral de horas extras”, bastando que, a partir das cláusulas pactuadas, seja possível concluir que eventuais perdas em determinada área foram contrabalanceadas por ganhos em outras¹⁵⁸.

Em relação às horas *in itinere*, objeto do caso, o relator afirma que, conforme a jurisprudência do tribunal, trata-se de questão vinculada ao salário e à jornada de trabalho, assuntos sobre os quais a Constituição Federal autoriza expressamente a elaboração de normas coletivas de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV). Ademais, o Ministro assevera que se trata de direito relativamente indisponível, admitindo, portanto, flexibilização pela via negocial coletiva.

Ao fim do julgamento, o Plenário do Supremo Tribunal Federal fixou, em sede de repercussão geral (tema 1.046), a seguinte tese:

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.¹⁵⁹

Da análise dos argumentos e fundamentos jurídicos apresentados, exsurge que o Supremo Tribunal Federal segue utilizando a racionalidade neoliberal para embasar suas decisões. É nítido o abandono da visão de proteção social do trabalhador em benefício de argumentos que legitimam a precarização das relações laborais.

Em relação aos limites da negociação coletiva, o tribunal recorre ao princípio da adequação setorial negociada, destacando a existência de direitos de indisponibilidade absoluta. No entanto, mais uma vez, não se posiciona de forma assertiva a respeito de quais seriam tais direitos, acabando por esvaziar o potencial protetivo do mencionado princípio.

¹⁵⁸ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Tema 1.046 do STF: análise contextual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 56, p. 85-96, jan./jun. 2020. P. 93-94.

¹⁵⁹ STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional. **Supremo Tribunal Federal**, [S.l.], 02 jun. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>>. Acesso em: 07 set. 2022.

Conforme pontua Souto Maior¹⁶⁰, é importante notar que a divisão dos direitos trabalhistas em direitos de indisponibilidade absoluta ou relativa, sem que se defina com clareza quais seriam uns e outros, deixa “a porta aberta para que os direitos fundamentais, os direitos humanos e os direitos de personalidade, todos indisponíveis, como se sabe, se submetam a um crivo arbitrário e, com isto, ser limitados ou afastados”.

No que concerne às normas estatais de saúde e segurança do trabalho, conforme exaustivamente visto ao longo do presente trabalho, trata-se de normas imperativas e absolutamente indisponíveis. Logo, à luz do princípio da adequação setorial negociada, são insuscetíveis de negociação coletiva *in pejus*, não podendo ser afastadas ou mitigadas por acordos ou convenções coletivos de trabalho.

Assim sendo, e considerando o que dizem a ciência e a doutrina especializada, evidencia-se que a duração do trabalho, os intervalos laborais, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, enquanto assuntos de saúde e segurança laborais, devem ser protegidos em face de negociações coletivas que se apresentem prejudiciais ao trabalhador.

Todavia, é preciso reconhecer que, ante a ausência de posicionamento do STF a respeito de quais seriam os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, há uma tendência de que esse conceito seja disputado no campo jurisprudencial, o que, por óbvio, pode se estender às normas de SST.

Inclusive, vale lembrar que é justamente nessa direção que caminha a Reforma Trabalhista: excluir os temas mencionados do gênero “saúde e segurança no trabalho”, negando a sua natureza com o intuito de transformá-los em parcelas de indisponibilidade relativa e, assim, flexibilizá-los.

Tal pretensão, como visto, não encontra respaldo na ordem constitucional brasileira, que tem a saúde obreira como um dos pilares da valorização do trabalho humano e da preservação da dignidade do trabalhador.

¹⁶⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O STF (no ARE 1.121.633) não fixou tese de que o negociado prevalece sobre o legislado para o efeito de eliminar direitos trabalhistas**. In: Blog do Jorge Luiz Souto Maior. 8 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-no-are-1121633-nao-fixou-tese-de-que-o-negociado-prevalece-sob-re-o-legislado-para-o-efeito-de-eliminar-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 07 set. 2022.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que a saúde do trabalhador é protegida de maneira consistente pela Constituição Federal de 1988 e por Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, como as Convenções nº 155 e 61, havendo o reconhecimento de uma ampla tutela jurídica à integridade psicofísica obreira.

No plano constitucional, a previsão dos direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho adequado impõem a necessidade de que o trabalho seja prestado em condições dignas, preservando a saúde física e mental do trabalhador, bem como lhe proporcionando bem-estar e qualidade de vida.

Nessa senda, a proteção à saúde do trabalhador deve ser assegurada por meio da elaboração de normas jurídicas estatais que versem sobre saúde, segurança e higiene no trabalho (art. 7º, XXII, CF). Essas normas têm o objetivo de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

De outro lado, no que toca ao conjunto dos direitos sociais trabalhistas, em tese, é possível que as normas coletivas estipulem condições de trabalho em contrariedade ao que dispõem essas normas, reduzindo o seu conteúdo protetivo. Logo, desponta como questão da maior importância a definição dos limites da autonomia coletiva negociada: pode o negociado prevalecer sobre o legislado, em especial sobre normas de regulação pública que tratam de saúde e segurança no trabalho?

A ordem constitucional brasileira é regida pelo princípio da adequação setorial negociada. Por esse princípio, tem-se que a negociação coletiva somente pode prevalecer sobre a lei em duas hipóteses: i) quando conferir ao obreiro condições de trabalho mais benéficas do que aquelas asseguradas pela lei; ou ii) quando transacionar parcelas de indisponibilidade relativa. Por outro lado, o princípio veda a transação de parcelas de indisponibilidade absoluta, assim consideradas as normas imperativas que compõem um patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas, indispensável à proteção da dignidade do trabalhador.

As normas sobre saúde e segurança editadas pelo Estado são normas imperativas, revestindo-se de indisponibilidade absoluta. Desse modo, à luz do princípio da adequação setorial negociada, não podem ser afastadas ou reduzidas por negociação coletiva, em prejuízo do trabalhador.

A Reforma Trabalhista de 2017, em uma aparente observância ao princípio da adequação setorial negociada, estabelece hipóteses em que a negociação pode ou não prevalecer sobre a lei (arts. 611-A e 611-B da CLT, respectivamente), vedando, inclusive, a negociação coletiva supressora ou redutora de direitos assegurados em normas infraconstitucionais de SST.

Porém, a partir de uma leitura atenta dos novos dispositivos, verifica-se que, de maneira contraditória, houve expressa autorização para a negociação coletiva *in pejus* em diversos temas de SST, dentre os quais a duração do trabalho, os intervalos laborais, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada laboral em ambientes insalubres.

Ou seja, como o princípio da adequação setorial negociada proíbe a negociação coletiva *in pejus* em matérias de SST, o legislador intencionalmente excluiu os temas supramencionados do gênero “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, inserindo-os implicitamente no rol de direitos de indisponibilidade relativa e, assim, permitindo a sua flexibilização. Trata-se, portanto, de uma tentativa de escapar dos limites impostos pelo princípio da adequação setorial negociada.

No âmbito da jurisprudência do STF, as decisões com frequência se reportam ao princípio da adequação setorial negociada, ressaltando que existem normas de indisponibilidade absoluta, intangíveis pela negociação coletiva.

Todavia, a discussão a respeito de quais seriam essas normas absolutamente indisponíveis tem sido postergada indefinidamente, não havendo uma posição assertiva do STF sobre a questão. Tanto o é que ainda não se pode antever o posicionamento do tribunal quanto à possibilidade de negociação coletiva *in pejus* nos temas de SST relativos à duração do trabalho, aos intervalos laborais, ao enquadramento do grau de insalubridade e à prorrogação de jornada laboral em ambientes insalubres.

Isso revela que o caráter regressivo da reforma trabalhista de 2017 coloca em risco até mesmo o desenho constitucional protetivo da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, apontando para importantes disputas para a preservação e avanço desses direitos.

REFERÊNCIAS

- Acordos coletivos devem prevalecer mesmo que restrinjam direitos trabalhistas, diz Gilmar Mendes. **Migalhas**, [S.l.], 06 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/336008/acordos-coletivos-devem-prevalecer-mesmo-que-restrinjam-direitos-trabalhistas--diz-gilmar-mendes>>. Acesso em: 07 set. 2022.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 95, p. 123-141, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20TRT08/TRT08%20v48%20n95%20p123-141%20jul-dez%202015.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- AMORIM JÚNIOR, Cléber Nilson Ferreira. **O trabalho insalubre após a reforma trabalhista**: inspeção do trabalho e sua autorização para as sobrejornadas. [S.l.], [20--], p. 1-17. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/A_INSPECAO_DO_TRABALHO.pdf> Acesso em: 11 ago. 2022.
- ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. **Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França**. **Cadernos do CEAS**, Salvador/Recife, n. 242, p. 558-581, set./dez., 2017. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucesal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 11 ago. 2022.
- ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129669/2017_rev_trt05_v0006_n0009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 ago. 2022.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 ago. 2022.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 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 nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 jul. 2022.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415/SC. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso, Data de Julgamento: 30/04/2015, Plenário, Data de Publicação: DJE 29/05/2015. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 10 set. 2022.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Segundo Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 895.759/PE. Relator: Ministro Teori Zavascki, Data de Julgamento: 09/12/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DJE 23/05/2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>>. Acesso em: 10 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, [S.l.], 01, 02 e 03 jun. 2016. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf/67c6954e-87bf-e37a-f16f-e6cbe3980308?t=1662467810308>>. Acesso em: 07 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 364. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, [S.l.], 01, 02 e 03 jun. 2016. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf/67c6954e-87bf-e37a-f16f-e6cbe3980308?t=1662467810308>>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, [S.l.], 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf/67c6954e-87bf-e37a-f16f-e6cbe3980308?t=1662467810308>>. Acesso em: 07 set. 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A Reforma Trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125458/2017_beltramelli_netosilvio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 ago. 2022.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Cristina Oliveira de. **Da concessão à flexibilização de direitos**: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil. 2019. 169f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Alfenas, Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade, Varginha, 2019.

Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. **Organização Internacional do Trabalho**, [S.l.], 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 jul. 2022.

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

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito. São Paulo: LTr, 2020. Cap. 1, p. 31-40. (Coleção trabalho, constituição e cidadania, v. 1.).

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 214-245, out./dez. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101977/2016_delgado_mauricio_constituicao_republica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 ago. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: Ltr, 2020.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan; PADILHA, Norma Sueli. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, p. 529-559, jan./jun. 2017. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862>>. Acesso em: 17 jul. 2022.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/djFJYWDLrSjCyTHJK6TNKCr/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. Direito do trabalho e democracia: diálogo social, negociação coletiva e cidadania no trabalho. In: DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho**: uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: RTM, 2021. Cap. 8, p. 109-121.

DUTRA, Renata Queiroz. Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out./dez 2016. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101980/2016_dutra_renata_normatizacao_estatal.pdf?sequence=1&isAllowed=>. Acesso em: 04 set. 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. **O Supremo e a reforma trabalhista jurisprudencial**. P. 1-31. No prelo.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. Apresentação. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.). **O Supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021. P. 22-27.

DUTRA, Renata Queiroz; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. As negociações coletivas e as horas *in itinere*: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 32-48, jul/set 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165763/2019_mello_filho_luiz_negociacoes_coletivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 ago. 2022.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. São Paulo: LTr, 2020. Cap. 19, p. 263-273. (Coleção trabalho, constituição e cidadania, v. 1.).

FERRO, Salus Henrique Silveira. A prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 191-206, jan/mar 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175692/2020_ferro_salus_prevalencia_acordos.pdf?sequence=1&isAllowed=>. Acesso em: 11 ago. 2022.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner; SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. In: RÉ, Aluisio Iunes Monti Ruggeri (Org.). **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. 2. ed., v. 1. Salvador: Juspodivm, 2014. P. 111-146.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>>. Acesso em: 8 set. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?** [S.l.], 19 set. 2016. Disponível em: <<https://andt.org.br/publicacoes/a-quem-interessa-o-modelo-negociado-sobre-o-legislado-no-brasil/>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2020. P. 119-126.

MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 21, n. 38, p. 65-80, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011_melo_geraldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 ago. 2022.

MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 57, p. 50-51, fev. 2017. <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/102426/2017_melo_raimundo_limites_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 set. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, [S.l.], 06 jul. 1978. Norma regulamentadora nº 15. **Norma regulamentadora nº 15**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.

49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74060/2009_miraglia_livia_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jul. 2022.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho. In: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês. (Org.). **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. P. 67-113.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun.2007. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Texto da Constituição aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Montreal, 1946. Declaração aprovada na 26ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Filadélfia, 1944. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 20 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161**. Serviços de Saúde do Trabalho. 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1985. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada**. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_71888.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946**. Nova Iorque, 1946. Disponível em:
<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Boletín internacional de investigación sindical**: riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2016, v. 8, n. 1-2. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Estrés en el trabajo**: un reto colectivo. [S.l.], 2016. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La prevención del estrés en el trabajo**: Lista de puntos de comprobación. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota técnica sobre el tiempo de trabajo:** el tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. [S.l.], Oficina de la OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 jul. 2022.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; ELIZEU, Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, t. 1, p. 83-116, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169510/2019_santos_michel_coletivizacao_acidente_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 ago. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia:** a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. 2007. 828f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Programa de Doutorado em Direito, Rio de Janeiro, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O STF (no ARE 1.121.633) não fixou tese de que o negociado prevalece sobre o legislado para o efeito de eliminar direitos trabalhistas.** In: Blog do Jorge Luiz Souto Maior. 8 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-no-are-1121633-nao-fixou-tese-de-que-o-negociado-prevalece-sobre-o-legislado-para-o-efeito-de-eliminar-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 07 set. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?** [S.l.], [20--]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

SOUZA, Joeline Araujo. **As fronteiras da negociação coletiva.** 2019. 139f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Direito, Salvador, 2019.

STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional. **Supremo Tribunal Federal**, [S.l.], 02 jun. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>>. Acesso em: 07 set. 2022.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Tema 1.046 do STF: análise contextual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 56, p. 85-96, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181330/2020_toledo_filho_manoel_tema1046stf_analise.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 set. 2022.