IX CONGRESSO DA FEPODI

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

A532
Anais do IX Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização IX Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, Jaqueline de Paula Leite Zanetoni e Sinara Lacerda Andrade Caloche – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-456-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br
Tema: Direito, Desenvolvimento e Cidadania

1. Pesquisa no Direito. 2. Universidade. 3. Pós-graduação. 4. Graduação. 5. Universalização do Conhecimento. I. IX Congresso Nacional da FEPODI (1:2022 : São Paulo, SP).

CDU: 34

IX CONGRESSO DA FEPODI

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

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 09 e 10 de dezembro de 2021, o IX Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram "Direito", "Desenvolvimento" e "Cidadania".

O evento foi realizado em parceria com o Ecossistema Ânima Educação e, contou, no geral, com 20 apoiadores diretos, sendo eles: 1. Instituto Sul-mato-grossense de Direito – ISMD (MS); 2. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS (MS); 3. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMS – PPGD/UFMS (MS); 4. Centro Universitário UNIFAFIBE – (SP); 5. Instituto Brasil – Portugal de Direito – IBPD (SP); 6. Universidade CEUMA (MA); 7. Escola Superior da Advocacia de Mato Grosso do Sul – ESA (MS); 8. Universidade Mogi das Cruzes – UMC (SP); 9. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI (SC); 10. Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA (PR); 11. Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); 12. Universidade de Marília (SP); 13. Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIMAR – PPGD/UNIMAR (SP); 14. Centro Universitário Ritter dos Reis – UNIRITTER (RS); 15. Instituto de Desenvolvimento Humano Global – IDHG (SP); 16. Liga Acadêmica de Direito Internacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – LADIN/UFMS (MS); 17. Liga Acadêmica de Direito Ecológico – LADE/UFMS (MS); 18. Universidade Presbiteriana Mackenzie (MACKENZIE); 19. Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano – INSTED (MS) e; 20. Centro Acadêmico Luís Gama da UNIGRAN Capital – CALUG/UNIGRAN (MS).

No geral, foram realizados 5 (cinco) atos no decorrer do evento:

1. Mesa de abertura, composta por Orides Mezzaroba (Presidente do CONPEDI), Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Vladmir Oliveira da Silveira (Coordenador do PPGD/UFMS) e Sandra Regina Martini (Coordenadora do PPGDH /UNIRITTER e representante do Ecossistema Ânima Educação). Na ocasião, ressaltou-se a importância da FEPODI para a qualificação da pesquisa em Direito no Brasil e reafirmou-se, também, o apoio institucional na organização dos próximos eventos.

2. Conferência de abertura "o Direito fraterno e a fraternidade do Direito", ministrada pelo professor Eligio Resta, vinculado à Università degli Studi di Roma Ter. Como debatedoras,

atuaram as professoras Sandra Regina Martini (UNIRITTER) e Janaína Machado Sturza (UNIJUÍ). Destacou-se a importância da metateoria do Direito Fraterno na formação de um conceito biopólítico por excelência, que tem sido retomado atualmente com o significado de compartilhamento e de pacto entre iguais.

3. Painel sobre as "perspectivas e desafios do desenvolvimento sustentável e a proteção da natureza", composto pelos professores Alberto Acosta (FLACSO), Mariana Ribeiro Santiago (UNIMAR) e Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS). Essa discussão, correlacionada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tem se tornado tradição no âmbito da FEPODI enquanto uma de nossas pautas de preocupação.

4. Painel sobre a "importância da pesquisa e publicações no mestrado acadêmico", composto por Felipe Chiarello de Souza Pinto (MACKENZIE), Viviane Coêlo de Séllos Knoerr (UNICURITIBA), Jonathan Barros Vita (UNIMAR) e José Querino Tavares NETO (UFG). Cada painelista trouxe uma contribuição essencial, que permeou debates desde as métricas relevantes a um programa de pós-graduação e sua avaliação, até práticas e iniciativas de sucesso que foram adotadas no decorrer da pandemia da Covid-19. Ao final, houve uma abordagem mais crítica no que diz respeito às técnicas avançadas de pesquisa em Direito e à ausência de preocupação com a legitimação do incentivo à ciência.

5. Mesa de encerramento do evento, composta por Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Jonathan Barros Vita (UNIMAR), Elisaide Trevisam (UFMS), Sandra Regina Martini (UFMS-UNIRITTER representando o Ecossistema Ânima Educação), Abner da Silva Jaques (Tesoureiro da FEPODI) e Jaqueline de Paula Leite Zanetoni (2ª Diretoria de políticas institucionais da FEPODI). No decorrer, foram: (i) tecidos comentários sobre o evento e sobre a e gestão em encerramento da FEPODI; (ii) apresentados dados e informações acerca da abrangência do evento; (iii) destinados agradecimentos aos docentes que participaram dos GT's e que auxiliaram na avaliação textual dos resumos expandidos, bem como aos acadêmicos e instituições que concederam apoio ao evento; (iv) lida a ATA de eleição da nova gestão da FEPODI, para o biênio de 2022-2023, entre outros.

No que tange à submissão de resumos expandidos e à realização dos GT's, destaca-se, mais uma vez, que a abrangência da FEPODI foi nacional, pois contemplou as cinco regiões do país, alcançando, no geral, 19 estados da Federação Brasileira. Isto, para nós, é muito significativo, na medida em que evidencia que a pesquisa científica não pertence a um estado ou uma região. É feita por todos, de todos e para todos.

Ao total, foram 113 trabalhos aprovados no evento, que envolveram 211 autores. Sendo eles, 42 doutores; 8 doutorandos; 22 mestres; 70 mestrandos; 3 especialistas; 4 especializandos; 5 graduados e 57 graduandos. Esses números mostram como é possível estabelecer uma relação de integração entre a graduação e a pós-graduação, para privilegiar a pesquisa sobre Direito no Brasil. Há, inclusive, uma valorização da produção ainda na graduação, que muito nos alegra justamente porque levamos essa como uma missão institucional.

Os trabalhos que compõem estes anais foram apresentados no decorrer dos dois dias, distribuídos em 13 GT's diferentes. Para tanto, foram fundamentais as contribuições oferecidas por todos os coordenadores, que sempre aceitam com disposição o convite da FEPODI para auxiliar os nossos acadêmicos na construção de seus trabalhos científicos. Foram concedidas dicas, menções e críticas construtivas que auxiliaram nos propósitos de formar pesquisadores e democratizar o conhecimento. São eles: 1. Vivian de Almeida Gregori Torres (UNIMEP); 2. Lucas Pires Maciel (UNITOLEDO); 3. Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS); 4. Joseliza Vanzela Turine (UFMS); 5. Jessé Cruciol Júnior (UFMS); 6. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UNICURITIBA); 7. Olavo de Oliveira Neto (UFMS); 8. Ynes da Silva Félix (UFMS); 9. Aurélio Tomaz da Silva Brittes (UFMS); 10. Yuri Nathan da Costa Lannes (MACKENZIE); 11. Marcelo Chiavassa de Mello Paula Lima (MACKENZIE); 12. Caio Augusto Souza Lara (DOM HELDER); 13. Sabrinna Correia Medeiros Cavalcanti (UFCG - FACISA); 14. Andrea Flores (UFMS); 15. Rejane Alves Arruda (UFMS); 16. Silmara Domingues Araújo Amarilla (ESMAGIS/MS); 17. Regina Vera Vilas Boas (PUC/SP); 18. Reginaldo de Souza Vieira (UNESC); 19. Maria Esther Martinez Quinteiro (UFMS); 20. Ana Paula Martins do Amaral (UFMS); 21. Thiago Allisson Cardoso de Jesus (CEUMA); 22. Vladmir Oliveira da Silveira (UFMS – PUC/SP); 23. Daniel Barile da Silveira (UNIMAR); 24. Luciani Coimbra de Carvalho (UFMS); 25. Jonathan Barros Vita (UNIMAR); 26. Irene Patrícia Nohara (MACKENZIE); 27. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini (FMU - UNIVEM); 28. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (UNIMAR); 29. Fernanda Mesquita Serva (UNIMAR); 30. Sandra Regina Martini (UFMS - UNIRITTER); 31. Ulisses Schwarz Viana (IDP); 32. Elisaide Trevisam (UFMS); 33. Elaine Dupas (UFMS) e; 34. Jackson Passos Santos (PUC/SP).

Nos GT's, exigiu-se, também, um elevado esforço de auxiliares na organização do evento: 1. Arthur Gabriel Marcon Vasques; 2. Bianca Silva Pitaluga; 3. Caroline Lopes Placca; 4. Cicília Araújo Nunes; 5. Diego Fortes; 6. Eric José Migani; 7. Elisangela Volpe; 8. Gabriel Vinícius Carmona Gonçalves; 9. Henrique de Souza Wirz Leite; 10. Israel Aparecido Correa; 11. João Pedro Ignácio Marsillac; 12. João Pedro Rodrigues Nascimento; 13. Jônathas Willians; 14. Karla Alexsandra Falcão Vieira Celestino; 15. Larissa Saad; 16. Matheus Figueiredo Nunes de Souza; 17. Michel Ernesto Flumian; 18. Rafael Costa Cabral; 19.

Rafaela de Deus Lima; 20. Roseanny Expedito Leite Moura; 21. Suziane Cristina de Oliveira; 22. Thaís Fajardo; 23. Thális Alves Maciel; 24. Vanessa Siqueira Mello; 25. Vinícius Araújo Guedes e; 26. Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa.

O evento só foi possível graças à participação e ao apoio de todas essas pessoas, que confiaram no nosso trabalho.

Em mais uma edição, temos a satisfação em compartilhar com a comunidade acadêmica os anais de nosso evento. Embora seja apenas uma parcela do que representa a grandiosidade do IX Congresso Nacional da FEPODI, certamente os trabalhos ora divulgados transmitem elevado conhecimento e propiciam o incentivo à democratização da pesquisa e ao fortalecimento da ciência. Mais que isso, refletem a esperança na transformação social a partir da educação.

Que sigamos sempre caminhando e sonhando, cheios da esperança que haverá um momento em que a ciência será o centro das mais importantes decisões que são tomadas.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da FEPODI

Jaqueline de Paula Leite Zanetoni

Vice-presidente da FEPODI

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Ex-presidente da FEPODI (2020-2021) e Coordenadora-Geral do IX Congresso Nacional da FEPODI

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE FÁTICA E TEÓRICA DO ARTIGO 611-A, DA CLT.

COLLECTIVE BARGAINING AND WORKER'S HEALTH: A FACTUAL AND THEORETICAL ANALYSIS OF ARTICLE 611-A, OF THE CLT.

Ana Clara Carvalho de Souza [1]
João Victor Maciel de Almeida Aquino [2]
Ynes Da Silva Félix [3]

Resumo

O presente artigo busca, de forma geral, analisar a relação entre o direito coletivo e o direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Já de forma específica, serão realizadas considerações breves acerca dos aspectos gerais da negociação coletiva, bem como a análise das possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado previsto no artigo 611-A, da CLT. Como metodologia, utilizou-se a abordagem dedutiva – com pesquisa bibliográfica e documental –, pela análise de doutrinas e legislações nacionais e internacionais. Pela pesquisa, foi possível concluir que o direito do trabalho é tutelar e deve sempre buscar a proteção dos interesses dos empregados, devendo as relações coletivas atuarem no mesmo sentido, ainda que haja a permissão de se sobrepor à lei em casos específicos.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Negociação coletiva, Saúde e segurança do trabalho, Meio ambiente do trabalho, Princípio da proteção

Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks, in general, to analyze a relationship between the collective right and the fundamental right to protect workers' health and the work environment. In a specific way, assumed brief considerations about the general aspects of collective bargaining, as well as the analysis of the possibilities of the prevalence of the negotiated over the legislation provided for in article 611-A, of the CLT. As a methodology, a deductive approach is used - with bibliographical and documental research -, through the analysis of national and international doctrines and legislation. Through the research, it was possible to obtain that the labor law is tutelary and must always seek to protect the interests of employees, and collective relations must act in the same direction, even though there is permission to override the law in specific cases.

---

[1] Acadêmica do Curso de Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (FADIR/UFMS).

[2] Mestrando em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PPGD/UFMS).

[3] Professora titular da Faculdade de Direito da UFMS (FADIR/UFMS). Professora permanente do Curso de Mestrado em Direito da Faculdade de Direito da UFMS. Orientadora.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Collective bargaining, Worker health and safety, Work environment, Principle of protection

INTRODUÇÃO

São considerados direitos fundamentais aqueles que buscam garantir a vida do ser humano de maneira plena e digna, sendo direitos inerentes a todos os cidadãos. Dentre os direitos fundamentais, há os direitos sociais elencados no artigo 6º, da Constituição Federal, quais sejam, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Relacionadas à defesa dos direitos sociais, as organizações sindicais são consideradas instituições essenciais para a construção de relações mais justas entre obreiro e empregador e seus princípios estão elencados no art. 8º da Constituição Federal de 1988, destacando-se a liberdade e a autonomia sindicais. Pela Consolidação das Leis do Trabalho, as entidades sindicais são necessárias para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que exerçam a mesma atividade ou profissão.

Desse modo, considerando o papel ativo das organizações sindicais, levanta-se o questionamento se o artigo 611-A da CLT colabora com a manutenção da função dos sindicatos, em especial no que tange aos incisos que envolvem diretamente a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho.

O presente artigo busca, de forma geral, analisar a relação de responsabilidade sindical perante a Saúde do Trabalhador, no que tange à aplicação do artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

De forma específica, serão analisados os aspectos gerais da negociação coletiva e sua importância para a defesa dos direitos do obreiro, bem como a prevalência do negociado sobre o legislado frente ao direito fundamental à proteção da saúde e ao meio ambiente do trabalho. Como metodologia, utilizou-se o método dedutivo – com pesquisa bibliográfica e documental – com análise de doutrinas, julgados e legislações nacionais e internacionais.

1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ASPECTOS GERAIS

A negociação coletiva possui seu início durante a Revolução Industrial, no século XVIII, momento em que surge a figura do proletariado e, consequentemente, as primeiras associações de trabalhadores. Contudo, sua efetiva aplicação inicia-se timidamente apenas após o término da 1ª Revolução Industrial no ano de 1720, em Londres, por meio das *trade unions* -

organizações que negociavam em nome dos trabalhadores em busca de melhores salários e jornadas (LEITE, 2019).

No Brasil, o reconhecimento do direito coletivo do trabalho ocorre por meio da criação de sociedades de trabalhadores e ligas operárias que buscavam a defesa de seus interesses:

> As sociedades de trabalhadores, em geral, constituíam alguns tipos básicos: de classes profissionais ou ofícios, de trabalhadores artífices, de funcionários públicos e militares da Guarda Nacional, de ramos da indústria e do comércio, de artistas cênicos e músicos, entre outros. Todas elas conservavam a finalidade precípua do auxílio mútuo, como também da defesa de interesses forjados na afirmação de suas categorias profissionais, alocadas em um ambiente cuja diversidade de sujeitos e grupamentos sociais configurava um campo adequado às representações simbólicas e representações identitárias. (ALMEIDA, 2015, p. 6)

Como mencionado por Almeida (2015), o objeto do direito coletivo ultrapassava a esfera trabalhista, atingindo o campo social pela união de indivíduos que possuíam identidades de interesses e costumes. Entretanto, o objetivo principal do direito coletivo do trabalho encontra-se nas relações coletivas, pela qual os representantes de grupos sociais e econômicos atuam de forma imediata, atingindo os interesses dos que o pertencem (LEITE, 2019).

Nesse sentido, Silva e Bernadineli (2017), apresentam o direito coletivo como um instrumento de pacificação de conflitos, sendo a negociação coletiva um método que

> Se bem utilizado, pode resultar na criação de normas específicas, elaboradas pelos próprios envolvidos na relação jurídica, quais sejam: os empregados (por meio de seus Sindicatos) e empregadores (diretamente ou por seus Sindicatos). (SILVA e BERNADINELI. 2017, p. 44).

Não obstante, a criação das normas específicas se dá por meio de Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho promovidas por organizações sociais sindicais, cuja validade é reconhecida pela CF de1988 e pelo artigo 611 da CLT (1943).

A CLT estabelece, em seu artigo 511, a licitude das associações sindicais para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que exerçam a mesma atividade ou profissão. Além disso, a Constituição Federal disciplina a autonomia dos entes sindicais sob o preceito de intermediar as negociações entre empregadores e empregados de maneira mais benéfica, conforme se extrai do artigo 8º da Carta Magna.

As Organizações Sindicais possuem um papel ativo na elaboração das convenções e acordos coletivos, instrumentos por meio dos quais representam e defendem os interesses das categorias econômica e profissionais que as integram.

De acordo com Leite (2019), as convenções e acordos coletivos devem observar as funções pelos quais foram criadas, sendo elas de caráter normativo, pela elaboração de instrumentos normativos contendo condições apropriadas para os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pelos sindicatos; obrigacional, em razão da aplicação de regras às entidades subscritoras do instrumento coletivo; e compositiva, devendo buscar a promoção de acordos entre as partes sem que seja necessário buscar a atuação jurisdicional para solucionar os conflitos.

Ainda, Leite (2019) apresenta as funções: política, tendo em vista que a promoção do diálogo entre as partes faz com que aconteça a democratização das relações sociais; econômica, em atenção aos termos que possuem caráter econômico; social, pela melhoria das condições de vida dos colaboradores; ambiental, por preservar a saúde do colaborador; e, por fim, pedagógica, ao incentivar as partes a buscarem conhecimento apto a aperfeiçoar as negociações de forma que atenda as relações de trabalho modernas.

Não obstante, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 trouxe alterações substanciais que colidiram com os princípios e funções das entidades sindicais, em especial o artigo 611-A, da CLT que trata da prevalência do negociado sobre o legislado quando as partes negociarem condições de trabalho ali descritas em seu *rol.*

2. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO FRENTE A SAÚDE DO TRABALHADOR

A negociação coletiva de trabalho foi instituída como um mecanismo de regulação, evolução e melhoria das condições de trabalho mediante o estabelecimento de normas coletivas acordadas pelas próprias partes, ou seja, pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

No Brasil, até o advento da CF/88, as partes não estavam autorizadas a fixar normas que diminuíssem os patamares ou excluíssem direitos previstos em lei - negociação *in pejus* – posto que referido instrumento coletivo atuava para melhorar as condições de trabalho vigentes – negociação *in melius*. Adotando critérios de flexibilização dos direitos trabalhistas, a CF/88, no art. 7º, autorizou a redução dos salários (inciso VI), a compensação de horários e a redução da

jornada (inciso XIII) e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (XIV), mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A reforma trabalhista de 2017, como já afirmado, ampliou as possibilidades de negociação *in pejus*.

Dentre os aspectos da relação de trabalho que foram objeto dessa modificação tem-se a prorrogação de jornada em ambiente insalubre que anteriormente à reforma trabalhista exigia autorização prévia das autoridades competentes e foi alvo de debate pelos tribunais, sendo criada a súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual permitia a sobreposição de acordo ou convenção coletiva que versam sobre compensação de jornada de trabalho em atividades insalubres, isentando a empresa de inspeção prévia das autoridades competentes. Contudo, em 2011, houve o cancelamento da referida súmula, fazendo valer o artigo 60, da CLT, por se tratar de norma cogente relacionada à saúde do trabalhador.

Não obstante, permaneceu a necessidade de regular o tema, tendo em vista que no ano de 2016 foi inserido o item VI na súmula nº 85 do TST, a qual proíbe o 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.

Dentre as alterações proporcionadas pelo advento da Lei 13.467/2017, destaca-se a inclusão do artigo 611-A, da CLT, que permite a prevalência do acordo e convenção coletiva de trabalho sobre a lei quando dispuser sobre os temas ali previstos.

Com a inclusão do artigo 611-A, XIII, na Consolidação das Leis do Trabalho, o inciso VI da súmula 85, do TST, perde sua eficácia por se tratar de decisão contrária à lei nova, conforme aponta Martins *et al.* (2021):

> Contudo, as súmulas vigentes atualmente refletem decisões anteriores baseadas na lei anterior. Toda matéria regulada na nova lei que era regulada de maneira diversa por súmula existente se sobrepôs a essa súmula, que perde sua eficácia, portanto, a jurisprudência anterior não pode contrariar lei nova. (MARTINS *et al.*, 2021, p. 11*),*

Logo após o término do período de *vacatio legis* da Lei 13.467/2017, sobreveio a Medida Provisória (MP) nº 808/2017 que buscou solucionar pontos controvertidos ou omissivos quanto à aplicação da reforma trabalhista.

Dentre os pontos apresentados pela MP, houve a revogação do inciso XIII do *caput* do art. 611-A e junção do enquadramento do grau de insalubridade e da prorrogação de jornada em ambiente insalubre no inciso XII, desde que respeitadas, na sua integralidade, as normas de

saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em leis ou em normas regulamentadoras dos órgãos competentes. Contudo, foi rejeitada de maneira tácita, posto que suas disposições não foram transformadas em Lei, o que fez com que o artigo em discussão voltasse a ter validade.

Sobre o tema, Leite (2019) analisa o novo artigo sob os olhos do Princípio da Supremacia das Normas de Ordem Pública, posto que antes da reforma trabalhista, este encontrava base no artigo 8º da CLT e na Súmula 437, II, do TST, que versa sobre a invalidade de cláusulas que realize a supressão de direitos de ordem pública

> A Lei 13.467/2017, no entanto, alterou substancialmente o princípio em tela, na medida em que instituiu o chamado modelo "negociado sobre o legislado", isto é, um novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando se apresentarem em antinomia com as disposições previstas em lei. (LEITE, 2019)

Já Delgado (2018) defende que:

> Destaquem-se, ademais, (...) diversos preceitos que autorizam à negociação coletiva trabalhista se transmutar em mecanismo de supressão ou precarização de direitos e garantias trabalhistas, ao invés de preservar como fórmula de agregação e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão da força de trabalho no ambiente empregatício. (DELGADO, 2018, p. 157).

A flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista trouxe preocupação aos pesquisadores, juristas e empregados que trabalham em ambiente insalubre, posto que realizar uma jornada exaustiva em ambiente irregular poderá agravar os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Nesse sentido, Resende (2020) frisa a necessidade de questionar o inciso XIII, do artigo 611-A, da CLT, visto que age contra a recomendação de reduzir de riscos inerentes ao trabalho dada pelo artigo 7º da Carta Magna, apontando que:

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

A alteração da CLT - com a revogação tácita da MP nº 808 de 2017 - permite, novamente, a prevalência do acordo e convenção coletiva de trabalho sobre a lei quando, em especial, dispuser sobre a prorrogação de jornada em locais insalubres sem prévia licença do Ministério Público do Trabalho.

3 ANÁLISE DO ARTIGO 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO E AS REGRAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO.

O artigo 611-B, da CLT, apresenta um *rol* taxativo de limitações pelas quais as convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho não podem tratar, como é o caso do inciso XVII que 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;

Pelo confronto dos artigos 611-A e 611-B é possível observar a controvérsia existente entre ambos. Ao passo que o primeiro artigo permite que a prorrogação de jornada em ambiente insalubre seja objeto de acordo ou convenção coletiva sem que haja a necessidade de inspeção das autoridades competentes, o segundo artigo proíbe expressamente a supressão de direitos que envolvam normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Contudo, o parágrafo único do artigo 611-B desconsidera as regras sobre duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Não obstante, Delgado (2018) acusa o artigo 611-A da CLT de ter transformado a negociação coletiva em ferramenta de supressão e precarização de direitos, o que é possível observar também pela exclusão do parágrafo único do 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse diapasão, é importante ressaltar que a Constituição Federal prima pela saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, conforme se extrai do inciso XXII, do artigo 7º do texto constitucional. Além do exposto, menciona-se a convenção nº 155, da OIT, que trata especificamente da saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, estabelecendo normas e princípios que garantam seu cumprimento. Nessa toada, o artigo 611-A, da CLT não está em conformidade com o disposto na convenção por não buscar reduzir ao mínimo – dentro das possibilidades – as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

No mais, é importante destacar que o artigo 4º da Convenção nº 155, da OIT, estabelece a obrigação periódica dos estados membros de reexaminar a política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho, com o fito de assegurar a qualidade de vida dos obreiros.

Ainda que tenha sido ratificada pelo Brasil em 1992, o que se observa com a inclusão do artigo 611-A, XIII, duas décadas depois, é o retrocesso da busca pela proteção e compensação do dano que o labor pode causar ao empregado por se sobrepor a normas de ordem pública e indisponibilidade absoluta.

Além dos pontos expostos, é importante destacar que, essa permissão de que o sindicato – associação criada para representar e defender os interesses de uma determinada categoria de trabalhadores – realize negociações coletivas que se sobrepõem à legislação trabalhista e que deixem de resguardar a higidez física dos trabalhadores, acaba por desestimular o exercício da negociação coletiva.

Ainda, o artigo 611-A, XIII, da CLT, deixa de observar a responsabilidade constitucional que os sindicatos possuem de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria de trabalhadores, conforme dispõe os incisos III e IV, do artigo 8º, da Constituição Federal.

Nesse aspecto, a discussão foi pauta da Conferência Internacional do Trabalho dos anos de 2020 e 2021, momento em que a OIT tratou sobre a articulação entre a negociação coletiva e a lei. Na conferência, analisou-se as considerações de entes sindicais internacionais que alegaram, em suma, que o efeito dos artigos 611-A e 611-B são contrários ao artigo 4º, da Convenção nº 98, da OIT, visto que alimentam a redução de direitos dos trabalhadores pelos empregadores, bem como houve o registro das observações da CUT, que alegou que as medidas que degradam as condições de trabalho desincentivam o exercício da negociação coletiva:

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

Além disso, o comitê ainda avaliou que os artigos em questão – que possibilitam anular as disposições da legislação trabalhista que visam proteger o empregado – não atendem ao

objetivo do artigo 4º da Convenção nº 98 no que tange a permissão da negociação coletiva livre e voluntária entre empregadores e organização de empregados.

Pela análise do quanto exposto, ainda é possível extrair que o inciso XIII do artigo 611-A ofende princípios fundamentais, como por exemplo, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal. O princípio em questão possui aplicação direta no Direito do Trabalho, tendo em vista que todo trabalhador é, antes de qualquer coisa, uma pessoa humana, conforme pontua Leite (2019), devendo o empregador promover condições dignas para uma qualidade de vida sadia no local de trabalho.

Correlacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, há o princípio do valor social do trabalho, o qual define o trabalho não como uma mercadoria, mas sim como sendo capaz de proporcionar a dignidade da pessoa humana por meio de um labor digno. Dessa forma, Leite (2019) destaca que, dentre outros, o trabalho em jornada exaustiva viola diretamente os princípios citados.

Por conseguinte, o artigo em estudo não atende ao princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, o da proteção. Como é sabido, a legislação trabalhista sobreveio para fornecer amparo ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente e vulnerável das relações de emprego, o que não ocorre no caso da supressão de direitos por intermédio da negociação coletiva.

Em vista disso, entende-se que o artigo 611-A, XIII, da CLT, sequer se propõe a atender princípios básicos do direito do trabalho, de forma que o obreiro permanece vítima da diferença de poder e influência econômico-social que há entre este e o sujeito empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo atua como ferramenta de pacificação de conflitos que busca tutelar o direito do trabalhador, que é a parte hipossuficiente e vulnerável da relação trabalhista. Nesse sentido, necessário se faz uma boa utilização da negociação coletiva para criar normas específicas que se adequem tanto aos dispositivos legislativos que protegem o trabalhador, quanto à realidade das partes envolvidas na relação jurídica.

Portanto, instituir na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 611-A, em especial o inciso XIII autorizando a negociação acerca da prorrogação de jornada em trabalho insalubre sem a prévia autorização das autoridades competentes, não está em consonância com a

Constituição Federal de 1988, e com as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, sendo considerado um retrocesso social, posto que não busca a proteção da saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS FINAIS

ALMEIDA, Mateus Fernandes de Oliveira. **Representações do Associativismo Entre As Mutuais De Trabalhadores Na Corte Do Império. Estudos Ibero-Americanos.** 2015. 41 (1):143-63. Disponível em https://doi.org/10.15448/1980-864X.2015.1.20672. Acesso em 12 jul. 2021.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral, Contrato de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho.** Editora Saraiva, 2018. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600304/. Acesso em: 27 Jun 2021

BRASIL. **Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 27 de jun de 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 º de maio de 1943. Brasília, DF. 2017.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em 03 out 2021.

CAMPANA, Priscila. **O Impacto do Neoliberalismo no Direito do Trabalho: Desregulamentação e Retrocesso Histórico.** Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2000. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/496879. Acesso em 27 jun. 2021.

DRUMMOND, Marcelo Santoro. DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **A Perspectiva Do Meio Ambiente Do Trabalho E As Alterações Legislativas A Partir Da Lei 13.467/2017.** Belém. 2019. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. V. 5, N. 2. Disponível em: http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2019.v5i2.5899. Acesso em 27 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 164.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Giovana *et al.* **Reforma trabalhista: Súmulas vigentes *contra legem***. Araçatuba, 2021. Disponível em: https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2021/06/Artigo-Reforma-trabalhista-Sumulas-vigentes-contra-legem-Pronto.pdf . Acesso em 03 out 2021

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RICARDO, Resende. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/. Acesso em: 27 jun 2021

SILVA, Leda Maria Messias. BERNARDINELI, Muriana Carrilho. **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2017.