

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SUPOSTA INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT¹

Kaique Souza PEDAES²

1 INTRODUÇÃO

A fim de adequar e harmonizar a ordem jurídica às novas formas de relações de trabalho e aos novos métodos de organização produtiva, foi aprovada em 13 de julho de 2017 a Lei nº 13.467/2017. O documento, que ficou conhecido como Reforma Trabalhista, alterou de modo significativo a Consolidação das Leis do Trabalho, impactando a vida de trabalhadores, empregadores e do próprio Estado.

A Reforma teve início com um projeto de poucos artigos, mas transformou-se rapidamente em uma grande mudança da legislação do trabalho, sua estrutura, seus princípios e seus fundamentos. Dentre os diversos assuntos abordados pela nova legislação, em vigor desde 11 de novembro de 2017, está a polêmica prevalência do negociado sobre o legislado.

A Constituição Federal de 1988 já reconhecia, em seu art. 7º, XXVI, as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Com a Reforma, a negociação coletiva foi valorizada, e, nas hipóteses previstas pelo novel

¹ Resumo apresentado no II Simpósio da Faculdade de Direito de Franca – Direito Constitucional e Direitos Humanos.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca.

art. 611-A, da CLT, a negociação prevalece sobre a lei, ainda que estabeleça condição menos favorável ao trabalhador.

De forma taxativa, o art. 611-B, do mesmo diploma legal, indica quais direitos não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de convenção ou acordo coletivo. Dentre os direitos mencionados, estão as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que foi extinto em 2019 e atualmente faz parte do Ministério da Economia como uma secretaria.

Isto significa que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras. Portanto, se alguma negociação coletiva suprimir ou reduzir tais direitos, a Justiça do Trabalho deverá reconhecer a nulidade da cláusula que assim dispor.

Esta situação se justifica porque, sem a observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, o meio ambiente do trabalho não é protegido de forma adequada. Em que pese o meio ambiente seja uno, a doutrina, de forma didática, o classifica em natural, artificial, cultural e laboral³. O último aspecto, que se refere ao meio ambiente do trabalho, está expressamente previsto no texto constitucional, quando se insere nas atribuições do sistema único de saúde o dever de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200, VIII).

A partir da integração sistêmica do art. 200, VIII, do art. 225, caput, e do art. 7º, XXII, todos da Constituição Federal, é possível reconhecer “o meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito fundamental do trabalhador”⁴. Assim, o desrespeito de normas que visam a manutenção do ambiente laboral equilibrado, compromete a saúde e, em última análise, até mesmo a dignidade dos trabalhadores, o que reafirma a importância de observância das disposições relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive em negociações coletivas.

Historicamente, quando se tratava das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, estavam inseridas as regras sobre duração do trabalho e intervalos, dada a íntima relação que há entre a duração do

³ SADY, João José apud ALMEIDA, Victor Hugo de. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso: 10 out. 2020. p. 90.

⁴ ALMEIDA, Victor Hugo de. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso: 10 out. 2020. p. 69.

trabalho e a saúde do trabalhador. Neste sentido, considerando que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, seria plausível inferir que também constituiria objeto ilícito a supressão ou redução dos direitos referentes à duração do trabalho e intervalos.

Todavia, a respeito deste tema, há relevante ressalva no parágrafo único do art. 611-B, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista. Para os fins previstos no mencionado artigo, que aborda os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos em convenção ou acordo coletivo, não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança, as regras sobre duração do trabalho e intervalos.

Em outras palavras, se convenção ou acordo coletivo reduzir ou suprimir direitos relativos à duração do trabalho ou intervalos, tal convenção ou acordo, ainda assim, prevalecerá sobre o ordenamento jurídico brasileiro. Esta regra reflete diretamente no meio ambiente laboral, sendo objetivo deste trabalho apresentar, brevemente, alguns posicionamentos que têm sido adotados quanto à suposta inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B, da CLT.

2 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo pretendido com este trabalho, utiliza-se, como principal método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, feita a partir do levantamento de referências teóricas publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, periódicos, páginas de web sites, entre outros. Como método de abordagem, utiliza-se os métodos dedutivo e indutivo.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Antes de 11 de novembro de 2017, data em que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na CLT entraram em vigor, não havia previsão legislativa expressa no sentido de que as regras sobre duração do trabalho e intervalos eram consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Todavia, o entendimento majoritário era de que tais regras estavam ligadas às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, como explicam Henrique Correia e Élisson Miessa:

Antes da Reforma Trabalhista, essas regras eram consideradas, tanto pela doutrina como pela jurisprudência, normas de segurança e saúde no trabalho, de ordem cogente e de natureza absoluta, podendo-se afirmar que a alteração produzida pela Reforma é prejudicial aos trabalhadores, implicando ofensa ao princípio da progressividade⁵.

Carlos Henrique Bezerra Leite justifica a importância da concessão de intervalos entre duas jornadas diárias e dentro da mesma jornada contínua, para repouso e alimentação, por “razões biológicas, prevenindo a fadiga, e econômicas, para que o empregado possa melhor produzir”⁶.

Por seu turno, Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica que “os intervalos constituem relevante direito do empregado, com previsão em normas de ordem pública, por conterem medidas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador”⁷.

Em complemento, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante elencam os principais objetivos dos intervalos:

(a) recuperação das energias despendidas na jornada diária, como forma de evitar os problemas decorrentes da fadiga mental e física; (b) propiciar ao trabalhador o contato com os seus familiares e com a sua comunidade; (c) a manutenção da capacidade de produção do trabalhador⁸.

O entendimento de que regras de duração do trabalho e intervalos fazem parte das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, está, inclusive, previsto na Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera inválida a cláusula de negociação coletiva que contemple “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)”.

⁵ CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da reforma trabalhista: o que mudou? 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 599.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, não paginado.

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, não paginado.

⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, não paginado.

Entretanto, a partir da Reforma Trabalhista, o que vale é o parágrafo único do art. 611-B da CLT: para os fins da negociação coletiva, regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Portanto, negociação que suprima ou reduza os direitos relativos à duração do trabalho e intervalos prevalecerá sobre a lei, ainda que a lei disponha de forma mais favorável ao trabalhador em comparação com o disposto na norma coletiva.

O assunto foi objeto do Enunciado 37 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) em outubro de 2017, para debater temas relativos à Reforma Trabalhista⁹. O enunciado, que não tem efeito vinculante, defende ser inconstitucional desconsiderar a ligação existente entre as regras de duração do trabalho e intervalos e as normas de saúde, higiene e segurança, como se vê:

SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, “b” e “e”, e 5º da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, “b” e “d”, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, “e”, “g” e “h”, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos.

Nem todos os doutrinadores do Direito do Trabalho que abordaram as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista na CLT enfrentaram, em suas obras, a questão da constitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B.

Correia e Miessa entendem que, como as normas sobre duração do trabalho e intervalos têm caráter de ordem pública, “cuja inobservância pode acarretar sérios prejuízos à saúde do trabalhador, não seria possível admitir a supressão ou redução de direitos relacionados à duração do trabalho ou aos intervalos”¹⁰.

⁹ ANAMATRA. Reforma trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. 19 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integrados-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁰ CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da reforma trabalhista: o que mudou? 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 601.

Semelhante é o posicionamento de Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, para quem a interpretação meramente gramatical e literalista do artigo em comento “pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano”¹¹.

Em que pese tais posicionamentos, até o momento não foi ajuizada nenhuma Ação Direta de Inconstitucionalidade impugnando o parágrafo único do art. 611-B, da CLT. Assim, os órgãos da Justiça do Trabalho, se entenderem pela inconstitucionalidade do referido dispositivo, deverão declará-la de forma incidental, e a discussão doutrinária permanecerá.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, é possível observar que predomina o entendimento de que as regras sobre duração do trabalho e intervalos estão relacionadas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, de modo que a Reforma Trabalhista, ao introduzir o parágrafo único do art. 611-B na CLT, violou a Constituição Federal, que garante os direitos fundamentais dos trabalhadores à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sadio e seguro.

Desta forma, ao se deparar com demandas que pleiteiam a anulação de cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho que reduzem ou suprimem direitos relacionados à duração do trabalho e aos intervalos, a Justiça do Trabalho deverá reconhecer a nulidade de tais cláusulas, por ilicitude do objeto, e declarar inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B, da CLT. Nestes casos, portanto, o negociado não prevalecerá sobre o legislado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

¹¹ 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. 270.

Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso: 10 out. 2020.

ANAMATRA. Reforma trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. 19 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integrados-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 10 out. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da reforma trabalhista: o que mudou? 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SADY, João José apud ALMEIDA, Victor Hugo de. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso: 10 out. 2020.