

# ALGUMAS DAS MUDANÇAS QUE A LEI 13.467/17 REPERCUTEM NAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E NA AUTONOMIA DE VONTADES DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Marcus Aurélio Lopes

Valéria Rodrigues Franco da Rocha

## 1.1 Introdução

Toda mudança legislativa em seu contexto tratada é impactante para a comunidade jurídica por resultar em momentos de reflexão e muito estudo, como também, em efetiva repercussão prática ao operador do direito.

Dentro desta perspectiva, muito mais evidente é o reflexo desta alteração no âmbito da legislação trabalhista que afeta a sociedade como um todo, pois o modelo econômico adotado ao mesmo tempo que necessita do trabalho remunerado e subordinado para desenvolvimento de seu modelo de produção, ao mesmo tempo pretende regular a incidência de algumas evoluções neste âmbito.

O argumento de que a CLT é antiga, de que a legislação é rígida, de que há entraves

à superação do desemprego por causa da regulação do trabalho, não é exatamente voltado contra a lei, mas contra a interpretação da lei.

Não se pode dizer que a CLT é antiga. A norma trabalhista básica de 1943 foi modificada inúmeras vezes, emendada e aditada com muitas normas específicas, notadamente no que diz respeito ao direito de jovens trabalhadores, de mulheres e também a condições de trabalho e salário, como transporte de trabalhadores ou vantagens econômicas não remuneratórias como seguro de vida e de acidentes pessoais.

A Constituição de 1988 foi a grande reforma trabalhista do século XX, tornando garantia fundamental muitos direitos econômicos do trabalhador, (horas extras,



.....  
Marcus Aurélio Lopes

Formado em Direito pela Universidade Federal do Paraná, Mestre em direito pela Universidade Estadual de Maringá – Paraná, Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Maringá, Professor em pós-graduações, Gestor do Programa Trabalho Seguro do Paraná no Tribunal Superior do Trabalho.

Valéria Rodrigues Franco da Rocha



Formada em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba - Paraná, Especialista em direito do trabalho e processual do trabalho pela Universidade Federal do Paraná e Unibrasil, Juíza Titular da 13ª Vara do Trabalho de Curitiba, Professora de direito do trabalho na PUCPR e de direito processual do trabalho em pós-graduações da PUCPR e EMATRA, Gestora do Programa Trabalho Seguro do Paraná no Tribunal Superior do Trabalho.

férias, 13º salário, FGTS, entre outros).

## 1.2 Reflexão sobre as normas trabalhistas e a atuação da Justiça do Trabalho

As regras trabalhistas, em sua essência, não são rígidas na medida em que, a qualquer momento é possível romper o contrato de trabalho unilateralmente. Portanto, empregado e empregador não são forçados, em tese, a manter relação de trabalho que lhes seja desfavorável. Mesmo assim, contratar e despedir trabalhadores é complicado e oneroso, sendo este um fator a ser considerado no combate ao desemprego.

Quanto ao desequilíbrio estrutural da relação de trabalho, determinado pelo método de produção capitalista e que se manifesta no nível geral de salários e nas taxas de desemprego, a lei estimula a negociação coletiva, reforçando o valor das condições de trabalho fixadas em norma coletiva, possibilitando que os sindicatos e empresas apliquem metodologias de trabalho e salário capazes de impedir ou reduzir os malefícios das oscilações econômicas.

A partir da flexibilidade de condições gerais de trabalho e salário, é possível que empresas e trabalhadores possam se adequar com maior eficiência aos rumos da economia em geral e de segmentos econômicos específicos, tendendo a preservar a atividade econômica e os empregos em períodos de crise e possibilitando a ampliação do mercado de trabalho e dos lucros em períodos mais favoráveis.

A acomodação das relações de trabalho ao novo paradigma de trabalhador deve ser lenta e não afetará níveis de emprego e salário no curto prazo. A perspectiva, entretanto,

pode ser positiva se houver interesse de trabalhadores e empregadores em adotar práticas de contratação e de condições de salário mais transparentes e negociadas.

A Justiça do Trabalho, ao que se nota pelas opiniões de muitos estudiosos, não recebe bem as novas bases da relação de trabalho. Resiste a entender o trabalhador como apto a expressar livremente sua vontade, principalmente se resultar de imediata redução de vantagens ou salários. Entretanto, a realidade social tem mostrado que os trabalhadores efetivamente têm capacidade para decidir sobre suas próprias vidas e muitas questões que são decididas com base no favorecimento do trabalhador, na verdade tem beneficiado apenas os desempregados.

Com efeito, os trabalhadores que ingressam com reclamações trabalhistas, em sua maioria são desempregados. Demandam, muitas vezes, direitos baseados em prejuízos provocados por condições de trabalho estabelecidas em negociação coletiva. Tais direitos, uma vez reconhecidos, podem fazer com que aquelas condições negociadas não sejam mais incluídas em futuras convenções coletivas, atingindo a coletividade de trabalhadores que não demandaram os mesmos direitos e, porque não ingressaram na Justiça do Trabalho, acabam não obtendo qualquer benefício. Além disso, as contrapartidas de tais condições de trabalho consideradas inválidas, só beneficiam os reclamantes de ações judiciais e acabam suprimidas dos empregados que continuam na empresa. Enfim, a Justiça do Trabalho produz um resultado não desejado que é a redução geral de condições de trabalho.

### 1.3 As normas de segurança e medicina do trabalho frente à Lei 13.467/17

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, a legislação sempre foi muito rigorosa e atualizada, mas várias normas regulamentares estabeleceram condições de trabalho seguras e saudáveis no trabalho rural, no trabalho de digitadores e no trabalho de frigoríficos, entre outros.

No âmbito constitucional há efetiva proteção ao meio ambiente do trabalho como um todo, especialmente pelo disposto no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil em seu inciso XXII, que dispõem:

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

...

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”<sup>1</sup>

A norma constitucional prioriza iniciativas que se prestem a reduzir riscos que o trabalho sempre proporciona ao trabalhador e destaca que tal se dá pelas normas de saúde, higiene e segurança, especialmente visando o combate ao acidente de trabalho.

A Lei 13.467/2017 altera a CLT para adequar a legislação às novas relações de trabalho. O que chama atenção é o extremo paradoxo entre o disposto pelo novo artigo 611-A e seus incisos, mas especialmente pelo novo artigo 611-B, inciso XVII que trata como objeto ilícito que seja suprimido ou reduzido por norma coletiva justamente as normas de saúde, higiene e segurança, porém no parágrafo único do mesmo artigo estabelece que para fins do mesmo artigo regras sobre duração do trabalho

e intervalos não são assim considerados.

Difícil a incidência destas disposições na medida em que a norma constitucional destaca a necessidade de redução de riscos e obviamente de acidentes de trabalho que estão intimamente ligados ao trabalho em excesso, em horário noturno e sem os devidos intervalos regulares.

O enfrentamento das novas normas no plano prático é essencial para que se defina sobre a efetividade das mesmas, passando análise, também, de sua real e necessária constitucionalidade.

### 1.4 Autonomia da vontade individual

As novidades trazidas pela Lei provocam modificações no entendimento da Justiça do Trabalho sobre o empregado e empregador. Há uma agitação em conceitos jurídicos arraigados e que não estavam sendo discutidos na doutrina e nos Tribunais, notadamente com relação à posição de hipossuficiência do trabalhador.

O trabalhador não é mais encarado como um ser débil e pouco ciente de seus direitos ou de suas obrigações, mas são parâmetros objetivos para definir quando a manifestação livre da vontade individual cria direitos e obrigações, de modo a possibilitar que a relação de trabalho sofra menos interferência da interpretação da Justiça do Trabalho.

A autonomia da vontade individual do trabalhador está presente nos seguintes dispositivos da Lei 13467/2015:

- 1) No art. 4º, § 2º da CLT, acrescentou-se que a permanência do empregado na empresa, além do horário normal, não caracteriza tempo à disposição se ocorrer “por escolha própria”, para

“buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares”.

2) A compensação de horário de trabalho, o banco de horas e a jornada de 12x36 podem ser ajustados por acordo individual, (arts. 59, 59-A e 59-B).

3) A alteração do trabalho presencial para o teletrabalho pode ser feita por mútuo acordo, (art. 75-C, § 1º).

4) As despesas relativas à realização do teletrabalho são estabelecidas em acordo escrito, (art. 75-D).

5) O empregado em teletrabalho deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador quanto a precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, (art. 75-E, parágrafo único).

6) Concordância do empregado para parcelamento das férias em até três períodos, (art. 134, § 1º).

7) Afastamento da trabalhadora gestante de atividades insalubres com apresentação de atestado emitido por médico da confiança da mulher, (art. 394-A).

8) Os horários dos descansos para amamentação são definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, (art. 396, § 2º).

9) O contrato de autônomo pode prever exclusividade, (art. 442-B).

10) O trabalho intermitente pode ser contratado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, (art. 443).

11) A livre estipulação entre as partes

quanto às condições de trabalho para trabalhadores com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, (art. 444, parágrafo único).

12) O empregado pagará multa no caso de descumprir convocação para trabalho intermitente, (art. 452-A, § 4º).

13) O empregado pode prestar serviços a outros empregadores nos períodos de inatividade do trabalho intermitente, (art. 452-A, § 5º)

14) O Plano de Demissão Voluntária enseja quitação plena das obrigações trabalhistas, salvo disposição em contrário prevista no próprio plano, (art. 477-B).

15) A perda de habilitação profissional do empregado por conduta dolosa implica dispensa por justa causa, (art. 482, “m”).

16) Extinção do contrato de trabalho por acordo, (art. 484-A)

17) Cláusula compromissória de arbitragem para contratos com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, (art. 507-A).

18) Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhistas por mútuo acordo, (art. 507-B)

19) Comissão de representantes dos trabalhadores perante a administração da empresa, (art. 510-A).

20) Autorização prévia para o pagamento da contribuição sindical, (art. 578).

Disso resulta que a nova lei considera que o trabalhador tem capacidade para decidir sobre sua condição de trabalho em plano de igualdade com o empregador em determinados

assuntos, como horário de trabalho ou se recebe determinada remuneração, (superior ao dobro do teto máximo dos benefícios pagos pela previdência social) ou apresenta certa condição intelectual, (educação de nível superior).

Há, portanto, alteração no modelo de proteção jurídica previsto na lei, sendo que nos pontos mais corriqueiros da relação de trabalho ou para empregados qualificados se dá mais valor à expressão da vontade individual livremente manifestada.

O mercado de trabalho tende a definir em que direção seguirá a relação de trabalho: empregados com baixa remuneração e pouca qualificação com maior proteção ou empregados com melhor remuneração e mais qualificados com maior liberdade.

A Justiça do Trabalho não deverá mais interferir nas relações de trabalho de empregados de níveis superiores, sendo que as condições livremente pactuadas prevalecem, inclusive em relação às normas convencionais.

Os vícios de consentimento, (erro, coação e fraude), podem ser discutidos judicialmente, mas o ônus da prova com relação ao defeito nos acordos trabalhistas de empregados melhor remunerados e mais qualificados será do trabalhador e não deverá mais prevalecer a presunção de fraude ou de prejuízo se os acordos individuais resultarem em diminuição de vantagens profissionais.

A nova lei possibilita outra leitura do art. 468 da CLT, no sentido de que o prejuízo direto ou indireto resultante de alterações contratuais deve ser concretamente verificado, acrescentando um elemento subjetivo até hoje ausente nas análises de esse fenômeno contratual. Assim, o consentimento dado pelo empregado haverá de ser aferido conforme a ocorrência de vícios determinados pelas circunstâncias do negócio, não sendo

aceita a simples mudança de vontade ou o arrependimento do trabalhador, como motivos para anulação de acordos contratuais. A manifestação de vontade do trabalhador sempre foi interpretada como insuficiente para justificar modificações no contrato de trabalho. O direito do trabalho considera que a manifestação de vontade do trabalhador prejudicial a si mesmo não é válida, porque está sujeita ao poder de comando do empregador. A Justiça do Trabalho segue esse princípio, ao qual se pode adicionar que a ameaça de demissão sumária e unilateral implica a certeza de que manifestações de vontade contrárias ao próprio interesse do empregado são destinadas a preservar o emprego e não são uma decisão consciente e desimpedida. Trata-se de um desequilíbrio estrutural na relação de trabalho, que as decisões judiciais resolvem por meio da presunção absoluta de que o empregado está impedido da livre manifestação da vontade. Por isso, apenas as modificações favoráveis são admitidas, até porque assim está expresso no art. 468.

O discurso normativo aberto do art. 468 da CLT dá sustentação à interpretação restritiva da vontade do trabalhador. Afinal, a definição do que são “prejuízos ao trabalhador” encerra alta dose de subjetivismo, sendo que a dinâmica do contrato de trabalho dificulta estabelecer precisamente quando uma alteração é prejudicial ao interesse do trabalhador. Além disso, a regra estabelece a nulidade apenas da condição considerada prejudicial, o que resulta na manutenção de eventual vantagem correspondente.

A lei nova estabelece que a formalização de condições de trabalho por meio de acordos escritos afasta a presunção de prejuízo, especialmente no caso de empregados mais

qualificados e melhor remunerados. Trata-se de reconhecimento da condição social superior dos trabalhadores modernos, os quais conhecem seus direitos e têm condições intelectuais e psicológicas para resistir à imposição de cláusulas contratuais desfavoráveis.

Essa situação sugere outra feição do contrato de trabalho mais independente e que vai exigir uma postura diferente na avaliação das condições de trabalho, notadamente diante da falta de garantia de emprego e da possibilidade de aumento das demissões discriminatórias.

Por exemplo, se a demissão do trabalhador sem justa causa ocorre logo em seguida ou de alguma forma ligada à resistência do empregado a proposta de acordo contratual, é bastante provável que o ato de rescisão seja considerado discriminatório, uma vez que estaria configurada a possibilidade de coação do trabalhador. Desta constatação poderia resultar tanto a indenização por danos morais e materiais decorrentes da extinção discriminatória do emprego, quanto a reintegração no emprego, por considerar nulo o ato de rescisão, baseada em motivo oculto, ou seja, a recusa do trabalhador em aceitar condição de trabalho desfavorável.

Note-se que não há desproteção do empregado, mas a validação de atos negociais internos do contrato de trabalho que, embora aparentemente prejudiciais ao trabalhador, são de seu interesse. Preserva-se, desta forma, o equilíbrio da relação de trabalho, permitindo uma maior mobilidade das condições de trabalho, propiciando a gestão empresarial mais segura, confiável e previsível. Em contrapartida, os abusos no uso dessa possibilidade de alteração contratual podem ser discutidos e coibidos por meio das estratégias judiciais disponíveis, assegurando a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal.

É possível argumentar que o trabalhador estará inibido de resistir a propostas prejudiciais do empregador, porque continuará exposto à demissão sumária e sem justa causa. De fato, este é um risco que existe atualmente e a defesa que o empregado tem é submeter-se à alteração prejudicial, sofrendo prejuízos constantes e repetidos aguardando o momento em que, finalmente, será despedido e, só então, depois de passado algum tempo sofrendo perdas, poderá ingressar com ação judicial para obter indenização daqueles prejuízos. Mas, dando-se validade ao acordo contratual interno, salvo no caso de vício de consentimento devidamente provado, abre-se a possibilidade de resistência imediata do trabalhador, que poderá se recusar à alteração e, se acaso for imediatamente despedido, não sofrerá prejuízos repetidos e ainda terá a via judicial para obter indenização reparatória ou mesmo a reintegração no emprego.

Não há aqui juízo de valor no sentido de se afirmar que a prevalência da autonomia da vontade individual é melhor ou pior que a proteção absoluta até então dispensada ao trabalhador, mas é importante notar que não há desproteção do trabalhador, senão a inversão de uma presunção de fato, estando aberta a possibilidade de revisão dos acordos contratuais internos nos casos de vício de consentimento.

Argumente-se ainda, que há dificuldade ou impossibilidade de o trabalhador fazer prova da fraude, eis que o empregador detém os documentos da relação de emprego e controla o ambiente de trabalho. Contudo, a lei processual prevê a distribuição dinâmica do ônus da prova, sendo que o empregador pode ser responsabilizado se não apresentar provas convincentes de que sua conduta foi pautada pelo respeito à livre manifestação de vontade do trabalhador.

A autonomia da vontade individual no contrato de trabalho é útil e necessária quando as mudanças no contrato de trabalho são de iniciativa do próprio empregado. Muitas vezes, alterações propostas pelo trabalhador, que seriam aceitas pelo empregador porque não interferem na rotina da empresa ou que até poderiam melhorar o desempenho da empresa e a produtividade do empregado, são recusadas ou aplicadas com reservas, porque sempre estão sob o crivo da possibilidade de anulação segundo o princípio da proteção absoluta do trabalhador, que visa proteger o trabalhador “dele mesmo”. Ora, somente nos casos em que pudesse significar risco à saúde do trabalhador é que se deveria interferir em acordos contratuais internos propostos pelos próprios empregados.

A autonomia da vontade individual implica mudanças na forma de contratação dos empregados. O contrato de adesão, por meio de formulários previamente redigidos e aos quais o empregado simplesmente adere apondo um sinal e sua assinatura não são propícios para justificar a restrição de direitos dos trabalhadores. Assim também as fichas funcionais que anotam os horários de trabalho, as compensações e prorrogações e as funções exercidas, não servem como motivo para privar o trabalhador de condições de trabalho benéficas ou vantagens estabelecidas em lei ou na convenção coletiva de trabalho.

Se a declaração de vontade assume uma nova feição no regime da lei reformadora, o registro dessa declaração deve ser cuidadoso e específico, posto que implique a limitação de garantias essenciais dos trabalhadores. Portanto, a lei não torna legítimos contratos de simples anuência do trabalhador, mas reconhece que verdadeiros pactos de condições de trabalho, resultado de negociação efetiva, têm validade jurídica superior e precisam ser respeitados.

Essa é uma novidade trazida pela modificação da CLT e que tem potencial transformador das relações de trabalho.

Aos empregados admitidos por meio de contratos formulários, com remuneração inferior ao dobro dos benefícios da previdência social ou sem curso superior, a proteção legal continua sendo ampla e a autonomia de individual vontade é limitada a inexistência de prejuízo direto ou indireto.

O preço da denúncia vazia do contrato de trabalho é que a posição do trabalhador é superprotegida e só pode ser modificada para acrescentar salário e vantagem, nunca para diminuir.

### 1.5 Conclusão

Ao mesmo tempo que se tem a base protetiva das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho relativizadas pela exclusão das que se referem à duração do trabalho e intervalos é efetiva a alteração trazida pela Lei na forma de avaliar a autonomia de vontade do trabalhador no seu contrato de trabalho que contempla, também, estas disposições.

A efetiva reflexão sobre estas questões sem a intenção de esgotar o tema ou expressar uma solução ao embate é o objetivo principal que se deve submeter neste momento, na medida em que grande é o dissenso no próprio texto da nova legislação sobre o assunto.

(Endnotes)

1 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 02/09/2017 às 14:49.