

OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA PREVISTA NO ARTIGO
611-A DA REFORMA
TRABALHISTA EM MATÉRIAS
ATINENTES À SAÚDE E
SEGURANÇA DO
TRABALHADOR*

THE LIMITS OF COLLECTIVE
AGREEMENT PROVIDED FOR IN
ARTICLE 611-A OF THE LABOR
REFORM ON THE MATTERS OF
HEALTH AND SAFETY OF THE
WORKER

João Antônio Procópio Leão**

RESUMO

Em 13 de julho de 2017, foi sancionada a Lei n. 13.467. Em seu artigo 611-A, há a previsão de que a convenção coletiva de trabalho terá prevalência sobre a lei, acerca de certos direitos trabalhistas. Este artigo visa a analisar de forma axiológica e constitucional a possibilidade da negociação coletiva no que tange às matérias de saúde e segurança do trabalhador. Tal verificação levará em consideração a doutrina atinente aos temas tratados, bem como as possíveis consequências advindas da legalidade de dita negociação.

* Artigo enviado em 31/8/2017 e aceito em 26/12/2017.

**Bacharel em Direito pela FEAD MG em 2013. Advogado. Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC MINAS em 2017. Sócio proprietário do Escritório de Advocacia Leão & Leite Associados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Negociação coletiva. Saúde e segurança do trabalhador. Limites. Art. 611-A da CLT.

1 INTRODUÇÃO

No momento atual em que se encontra a sociedade brasileira, devastada pela crise econômica e política, muito se questiona acerca da legislação trabalhista vigente: se estaria ultrapassada e em descompasso com o modelo econômico hodierno.

De acordo com os críticos ferrenhos da matéria em questão, a saída para o avanço econômico e a retomada para o progresso social seria uma menor interferência do Estado nas relações de trabalho, bem como o aumento da liberdade de negociação direta entre empregador e empregado.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, foi elaborada sob as justificativas citadas acima; nela, a partir de sua vigência, teriam as partes, em uma relação de trabalho, a possibilidade de convencionar entre si melhores condições, sem a intervenção do Poder Judiciário em tais questões. Em suma, utilizariam empregador e empregado, dentre outras ferramentas, a negociação coletiva como instrumento de flexibilização e precarização de normas já consolidadas pela legislação vigente.

Em uma época em que o Poder Legislativo e até mesmo o Poder Judiciário tentam flexibilizar os direitos trabalhistas em prol da economia e do lucro, deve a nova legislação ser analisada de forma ponderada e em consonância com a lei maior, a Constituição da República.

Vem o presente artigo abordar, especificamente, a impossibilidade de negociação coletiva de matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador, matérias essas de suma relevância e que merecem uma atenção especial, visto que qualquer alteração lesiva de tais direitos pode acarretar consequências graves e imensuráveis na qualidade de vida e segurança dos trabalhadores.

Para se analisar a possibilidade ou não da negociação coletiva em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador, serão estudados

os institutos da negociação coletiva, as normas vigentes acerca da saúde e segurança do trabalho, bem como os limites e vedações da transação entre empregadores e empregados em tais matérias.

Cabe à doutrina analisar a capacidade e possibilidade de negociação coletiva de trabalho acerca de tais matérias, uma vez que o Poder Legislativo, fundamentado em interesses escusos, não o fez de forma demasiada e exaustiva, o que seria necessário no presente caso, ressaltando-se que o trabalho não é apenas um dos contornos do capitalismo, tendo ele seu caráter humano e social, que deve ser respeitado.

A negociação coletiva em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador, inclusive àquelas que buscam relativizar e precarizar os direitos já existentes, constitui claro e ultrajante desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao princípio da vedação ao retrocesso social. Deve o empregado não apenas ter garantidos seus direitos básicos, mas também que estes estejam sempre em evolução e, em hipótese nenhuma, sejam mitigados, sob quaisquer justificativas!

2 PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

2.1 A importância e necessidade da negociação coletiva frente ao poder diretivo do empregador

O marco inicial legal para a existência do instituto da negociação coletiva, bem como do instrumento da convenção coletiva de trabalho no Brasil, foi o Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932. Nesse diploma legal, o conceito de convenção coletiva foi dado como

[...] o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

A negociação coletiva é o meio de ajuste entre a classe operária e empregadora para incluir novos direitos e condições ao contrato de trabalho de certa classe laboral. Essa negociação é pautada por princípios jurídicos complementares entre si, que visam ao bem-estar e à paz social com o consenso entre as partes.

Tendo a negociação coletiva um rol exemplificativo e extenso de princípios basilares, o presente trabalho chama a atenção para o Princípio da Lealdade e Transparência, no qual a norma expressa que uma negociação coletiva deve, obrigatoriamente, conter o interesse real e determinado das partes que ali consentiram, não podendo, de forma alguma, ser utilizada como instrumento de subterfúgio e interesses escusos, principalmente pela parte patronal.

Sobre esse tema, expõe Mauricio Godinho Delgado:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido. (DELGADO, 2014, p.1.043).

O referido autor ressaltou sabiamente, em sua obra, que a negociação coletiva não objetiva somente a criação de meras cláusulas para a simples pactuação de um negócio jurídico. É certo que tais normas devem ter consonância com o segmento social envolvido e, sobre o tema da saúde e segurança do trabalho, merecem guarida especial visto as consequências advindas de uma negociação coletiva pautada em interesses escusos e meramente patrimoniais.

Ressalta-se, ainda, que, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, há a possibilidade de trabalhadores negociarem direitos de acordo com seus interesses por meio das

regras da negociação coletiva. O que se vislumbra é que as normas provenientes da negociação coletiva podem prevalecer sobre as normas trabalhistas heterônomas, desde que positivem um *status* superior de direitos ao trabalhador, sendo mais benéficas que as normas decorrentes da legislação estatal, com exceção de normas de indisponibilidade absoluta (normas de proteção e saúde do trabalho, normas concernentes ao direito à assinatura da CTPS e o respeito constitucional ao salário mínimo).

A negociação coletiva também possui o seu viés conciliatório, partindo do pressuposto de que a classe operária e as entidades patronais podem dispor, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sobre os direitos pleiteados pelos trabalhadores e seus sindicatos de classe. Tem tal negociação o condão de positivar os anseios coletivos dos trabalhadores em melhores condições de trabalho.

Ressalta-se, ainda, que a negociação coletiva só é alcançada com o questionamento e cobrança insistente da classe trabalhadora, que busca inovar o *status quo* da legislação vigente e as normas de trabalho já preexistentes. A finalidade é que sejam alteradas as condições retrógradas e ultrapassadas de labor, para a criação de novas normas que traduzam melhorias e benefícios aos empregados. A negociação coletiva pode ocorrer de forma pacífica, ou mesmo ser requerida por meio de rivalidade, provocações e manifestações incisivas e até hostis por parte dos trabalhadores. A respeito desse tema, expõe VIANA:

É importante notar que há duas formas de resistência - pelo direito já posto, e para se pôr o direito. A primeira pode ser exercida pelo indivíduo ou pelo grupo. Já a outra, no campo trabalhista, só pelo grupo.

É aí que entra a greve. Embora também sirva de arma contra violações da lei, ela se presta, especialmente, para fabricar a lei, em um contexto em que a lei não se ajusta ao direito ou à justiça. (VIANA, 2008, p. 120).

Nessa toada, tem-se que a negociação coletiva de trabalho é um dos escopos que o empregado busca alcançar ao demonstrar, na prática, a sua irrisignação e descontentamento com as condições

de trabalho existentes. Esse trabalhador, quando frustrado e de forma coletiva, exerce, em conjunto, o seu direito de resistência, explanando a indignação de sua classe e a luta pela conquista de novos direitos.

O *ius resistentiae* (direito de resistência) é a prerrogativa do trabalhador que, inserido num contexto de precariedade e insatisfação, vem questionar e insurgir contra sua realidade e contra o poder diretivo do empregador. É a luta ao direito já posto e a certas condições e circunstâncias prejudiciais a esse trabalhador. É o afastamento do caráter nocivo e danoso de algo, em busca de melhorias e aperfeiçoamento das condições de trabalho.

O direito de resistência pode ser manifestado pelo trabalhador sob a forma de greve, boicotagem, sabotagem, *ratting*, ou ainda sob outras fórmulas, visto que este é um rol exemplificativo. Acerca do direito de resistência, preleciona VIANA:

Tal como acontece com o *ius variandi* - do qual é contraface - o *ius resistentiae* se exerce com certo grau de discricionariedade. É o empregado quem identifica a violação do seu próprio direito e elege a solução ótima, dentre as várias opções possíveis. Na escolha dessa solução, como vimos, deve avaliar a sua idoneidade para alcançar o fim pretendido e, basicamente, agir com moderação, relacionando o dano sofrido com o dano a ser causado. Considerando-se que a resistência, como foi dito, tanto pode se referir a um direito que se quer proteger, como a um direito que se quer conquistar, suas formas de manifestação variam enormemente. (VIANA, 1996, p. 92).

Uma vez que são amplos os abusos cometidos pelo poder diretivo do empregador e extensas as condições nocivas ao trabalhador em seu contrato de trabalho, deve a negociação coletiva de trabalho ser utilizada para produzir normas conciliatórias entre seus pares, com o propósito de avanço e paz social.

Deve a negociação coletiva de trabalho sempre ser pautada pelos valores da boa-fé, lisura, probidade e retidão, ressaltado ainda o seu caráter "limitador", visto que se pode minimizar os efeitos do excesso do poder diretivo do empregador sobre seus subordinados, seja por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

2.2. O embasamento legal das normas de saúde e segurança do trabalho no ordenamento brasileiro

No Brasil, as normas de saúde e segurança do trabalho têm previsão constitucional no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República de 1988. Trabalhadores urbanos e rurais têm garantido o labor com a menor exposição possível aos riscos inerentes ao trabalho, incumbindo ao Poder Público o dever da implementação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que devem ter observância obrigatória por parte das entidades patronais.

Há ainda a tentativa de órgãos internacionais de se unificar a matéria legal concernente ao trabalho, para obter um tratamento equânime e seguro a todos os seres humanos de forma global, objetivando alcançar o conceito de “trabalho decente”. Temos a OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919) como ramificação do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Tal instituição é responsável pela “promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social no mundo”.

O direito ao trabalho é dado como um direito social básico ao cidadão brasileiro, conforme art. 6º da Constituição da República de 1988. Já os artigos 196 a 200 da Constituição da República de 1988 dispõem acerca do direito à saúde; especificamente no art. 200, II, temos como competência do Sistema Único de Saúde executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador.

Os direitos sociais, nos quais o trabalho, a saúde e a segurança do trabalhador estão inseridos, são a salvaguarda para que os indivíduos possam gozar dos direitos fundamentais assegurados. A proteção aos direitos sociais é dada pelo Estado, e suas garantias devem ser asseguradas pelo Poder Público, conforme todos os fundamentos constitucionais acima citados.

Conforme preleciona José Afonso da Silva:

Os direitos econômicos constituirão pressupostos da existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não se comporão as premissas necessárias ao surgimento de um regime democrático de conteúdo tutelar dos fracos e dos mais numerosos. (SILVA, 2013, p. 183).

Ressaltada pelo autor a necessidade de políticas econômicas e intervenção estatal para a garantia desses direitos, a saúde e segurança do trabalhador como direito social necessitam de regulamentação para sua efetividade.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Capítulo V, o qual aborda a saúde e medicina do trabalho, o legislador delegou ao Ministério do Trabalho a expedição de normas concernentes à saúde e segurança do trabalhador. Especificamente no artigo 162 da CLT, temos que essas normas regulamentadoras são de observância e cumprimento obrigatório por parte das entidades empregadoras.

As normas de saúde e segurança do trabalho, assim como todas as outras do ordenamento jurídico brasileiro, devem estar em consonância com as evoluções sociais, adaptando-se à realidade de uma sociedade regida por elas. Ressalta-se que não podem tais normas ser relativizadas com o intuito unicamente de precarizar ou flexibilizar as condições de saúde e segurança do trabalhador.

Nesse tema, tem-se, segundo Sebastião de Oliveira, que:

Neste momento de concorrência acirrada proveniente da globalização e da revolução tecnológica, os empresários, de imediato, querem reduzir despesas com salários e com as normas de proteção à saúde. Alegam que a legislação trabalhista está ultrapassada e precisa modernizar-se, permitindo a flexibilização ou até mesmo a desregulamentação. Essa postura surge como tendência ameaçadora para o direito à saúde dos trabalhadores, porquanto a prevenção e a manutenção das condições de trabalho saudáveis têm um custo que afeta o preço final do produto ou serviço. (OLIVEIRA, 2011, p. 165).

Devido à correlação intrínseca entre a fundamentação legal das normas de saúde e segurança do trabalho e a real intenção do legislador de manter e aprimorar o trabalho seguro e saudável,

faz-se imprescindível a análise da impossibilidade da negociação coletiva de tais matérias, bem como dos danos que a flexibilização de tais normas possa acarretar.

2.3. Das vedações às negociações coletivas nas matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador

A negociação coletiva de trabalho, assim como os demais institutos do Direito do Trabalho, encontra limitações formais e materiais. Tais limitações têm o objetivo de harmonizar a negociação coletiva ao ordenamento jurídico já existente, bem como aos ditames da Constituição da República de 1988.

2.3.1. Dos limites à negociação coletiva: o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social e o Princípio da Progressividade

Temos o direito à negociação coletiva como direito constitucionalmente assegurado no inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República de 1988. Ocorre que essa garantia não goza de um caráter absoluto, visto que há limites legais e formais a serem seguidos.

O rol de direitos sociais no qual está inserido o direito ao trabalho saudável e seguro possui a característica da progressividade, de evolução sistematicamente benéfica, para acrescentar melhorias ao cidadão trabalhador. Seria, portanto, o princípio da progressividade um dos limites à negociação coletiva, uma vez que as normas ali positivadas não poderiam flexibilizar direitos dos trabalhadores, nem precarizar as relações de trabalho, especialmente no que tange à saúde e segurança dos trabalhadores.

Destarte, a norma insculpida no *caput* do art. 7º da Constituição da República de 1988 tem natureza progressiva, a qual seu texto claramente remete ao aperfeiçoamento e proveito da condição social dos trabalhadores.

A negociação coletiva de trabalho que passa a abranger normas de saúde e segurança do trabalho, com caráter revogatório

em detrimento de normas mais vantajosas já existentes ao trabalhador, será considerada inconstitucional, enquadrando-se na vedação legal contida no texto do *caput* do art. 9º da CLT.

O Princípio da Vedação ao Retrocesso Social pressupõe que, na esfera dos direitos sociais fundamentais do trabalho, não pode haver retrocesso de normas já existentes. Deve, portanto, ser declarada nula a criação de normas posteriores que possam transigir e flexibilizar direitos já garantidos e em pleno gozo pelos trabalhadores, salvo nas hipóteses da implementação de políticas compensatórias. Em síntese, não pode o legislador impor restrições que esvaziem o conteúdo de direitos já assegurados.

Há de ser ressaltado ainda que, conforme o princípio da irretroatividade legal, a norma não pode retroagir ao tempo, legislar em atos anteriores à sua vigência. Portanto, a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, só pode modificar direitos dos trabalhadores da data da sua vigência em diante, no ordenamento jurídico brasileiro.

A proibição ao retrocesso social é demasiadamente tratada pelos doutrinadores constitucionalistas, tendo sido denominada, no âmbito dos direitos humanos, como “efeito cliquet”. Segundo CANOTILHO (2002), “efeito cliquet” é uma expressão francesa utilizada pelos praticantes do esporte de alpinismo, exprimindo a ideia de que só há a possibilidade de subir, de movimentar-se para cima, simbolicamente retratando a impossibilidade legal do retrocesso das normas de caráter social.

Teriam, portanto, o Princípio do Não Retrocesso Social e o Princípio da Progressividade o condão de impor limites à autonomia das partes na celebração da negociação coletiva, uma vez que esta não pode colocar em risco a saúde e segurança do trabalhador, trabalhador este que deve ser beneficiado pela criação de novas disposições legais ora convencionadas, e não prejudicado por elas.

2.3.2. Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos

O Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos é um princípio de Direito Internacional, previsto no inciso II do art. 4º da

Constituição da República. Esse princípio positivado em nossa Carta Magna visa a contemplar o Brasil como ente internacional, promovendo a abertura do nosso ordenamento para o âmbito jurídico internacional.

Acerca desse tema, segundo Carvalho:

[...] o princípio da prevalência dos direitos humanos situa o homem como destinatário do direito internacional. Desta forma, a posição do Brasil é a de opor-se aos Estados que desrespeitarem os direitos humanos. (CARVALHO, 2008, p. 661).

Conforme já citado no tópico sobre a legislação acerca da saúde e segurança do trabalho no presente texto, temos a OIT como órgão internacional cuja função precípua é unificar a legislação trabalhista e obter um tratamento equânime e seguro a todos os seres humanos de forma global, objetivando alcançar o conceito de trabalho decente.

Seguindo esse entendimento, o Brasil ratificou as disposições da Convenção Internacional n. 155, disposições essas que assumiram a característica de suprallegalidade.

No que tange às normas de saúde e segurança do trabalho, temos o art. 4º da Convenção n. 155 da OIT, que reconhece a progressividade e busca a redução sucessiva dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho:

Artigo 4º 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (OIT, 1992).

Há de se ressaltar, ainda, que não cabe a possibilidade de flexibilização dos direitos que buscam preservar a saúde e segurança

do trabalhador por via de ajuste coletivo, tendo em vista a existência do Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas (princípio este fortemente mitigado com a criação e promulgação da Lei n. 13.467/2017¹).

Em sede judicial, temos o posicionamento do item II da Súmula n. 437 do TST, que dispõe:

Súmula 437 do TST

I [...]

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), inofensivo à negociação coletiva.

A súmula transcrita acima vem para ilustrar o entendimento da impossibilidade de se precarizar as normas de saúde do trabalho, por serem estas de ordem pública, ou seja, versarem sobre direitos intransponíveis.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como tema de estudo a impossibilidade da negociação coletiva de matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador, tema notadamente atual e relevante, ressaltada a tentativa da mitigação de tais normas pela criação e promulgação da Lei n. 13.467 de 2017, especialmente em seu art. 611-A.

Analisou-se, primeiramente, o instituto da negociação coletiva de trabalho, seu panorama histórico na legislação brasileira, seu conceito doutrinário e a sua utilização com objetivo conciliatório e pacificador nas demandas entre empregadores e empregados, em prol da paz social.

¹ O princípio da Indisponibilidade de Direitos Trabalhistas foi totalmente desconsiderado pelo legislador, ao criar a Lei n. 13.467/2017, uma vez que houve clara e expressa flexibilização e precarização de direitos trabalhistas já constantes na CLT.

Examinou-se, ainda, a legislação acerca da saúde e segurança do trabalhador no ordenamento jurídico vigente. Também foi traçado o seu panorama histórico no ordenamento, bem como ressaltada sua característica de direito social, que é a salvaguarda para que os indivíduos possam gozar dos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados. Ficou claro que as normas de saúde e segurança do trabalhador têm alicerce constitucional, com destaque na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo ordenamento brasileiro.

Foi analisada a utilização do instituto da negociação coletiva de trabalho para a flexibilização das normas concernentes à saúde e segurança do trabalhador. Ficou demonstrado que esse instituto encontra limites no Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, no Princípio da Progressividade e no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, uma vez que as normas de saúde e segurança do trabalho, dado o seu caráter de direito social, devem ser unicamente evolucionistas, sistematicamente benéficas, sempre para acrescentar melhorias ao cidadão trabalhador, jamais precarizá-las, sob pena de serem declarados nulos os atos praticados com o intuito de desvirtuar os preceitos legais contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda, foram analisadas as normas de saúde e segurança do trabalho sob o prisma do Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos, no qual, de forma axiológica e sob a ordem internacional, não há a possibilidade da flexibilização ou precarização das normas de segurança e salutaras por meio de negociação coletiva, pois tais mitigações infringiriam a Convenção Internacional n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, convenção essa ratificada pelo ordenamento brasileiro com *status* de supralegalidade.

Por fim, conclui-se que, mesmo respeitada a autonomia de vontades das partes integrantes de uma negociação coletiva, não pode esta ser utilizada como ferramenta para a renúncia de direitos, como buscou o legislador ao criar a Lei n. 13.467 de 2017. Ademais, não se pode aceitar, em hipótese nenhuma, a possibilidade de se utilizar a via negocial para transacionar e trazer prejuízos e renúncias de direitos ao trabalhador, desconsiderando até mesmo o mínimo previsto em lei.

No que tange às normas de saúde e segurança do trabalho, o art. 611-A da CLT, com as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, significa um retrocesso contra as disposições constitucionais e tende a agravar as condições negativas no meio ambiente de trabalho, favorecendo adoecimentos, acidentes de trabalho, aposentadorias precoces e mortes.

Do ponto de vista legal, o art. 611-A da CLT, com as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, é notadamente inconstitucional em relação aos seus incisos que tratam sobre normas de saúde e segurança do trabalhador, pois, conforme demonstrado no presente trabalho, a utilização da negociação coletiva para a mitigação de tais normas, além de não possuir respaldo jurídico, encontra entraves constitucionais, por se tratar de matéria de ordem pública, ou seja, versarem sobre direitos intransponíveis.

ABSTRACT

On July 13, 2017, was enacted Law n. 13.467. In his 611-A article, there is a provision of the collective agreement will have precedence over the law, about certain parts of the work. This article aims to analyze the axiological and constitutional way the possibility of collective bargaining specifically on the matters of health and safety of the worker. Such verification shall be made on the basis of the doctrine on the subjects, as well as on the possible consequences arising from the legality of said negotiation.

Keywords: *Labor law. Collective bargaining. Occupational health and safety. Limits. Article 611-A, CLT.*

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.

- _____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.
- _____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato20152018/2017/lei/L13467.htm#art6>>. Acesso em: 15 ago. 2017.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 437. Súmula vinculante do Tribunal Superior do Trabalho. Res. 185/2012, *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Divulgado em 25, 26 e 27/9/2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 05 ago. 2017.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*. 14. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- GODINHO, Mauricio Delgado. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Apresentação - Escritório no Brasil*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 04 jul.2017.
- SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. 5. ed. São Paulo: Lumen Juris, 2013.
- VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência - possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.
- VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, RIBEIRO, Patrícia Ribeiro (Coord.). *Trabalho e movimentos sociais*. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.