

A COLETIVIZAÇÃO DOS
ACIDENTES DE TRABALHO NA
PERSPECTIVA DO NEGOCIADO
SOBRE O LEGISLADO*

THE COLLECTIVIZATION OF
WORK ACCIDENTS FROM THE
PERSPECTIVE OF NEGOTIATED
OVER THE LEGISLATED

Michel Carlos Rocha Santos**
Pedro Henrique Vilela Elizeu***

RESUMO

O presente ensaio analisa o tema do negociado sobre o legislado, agora previsto no artigo 611-A da CLT, abordando especificamente os incisos do dispositivo legal que versam sobre direitos de indisponibilidade absoluta, notadamente aqueles que tratam de saúde, higiene e segurança do trabalho. A partir da revisão bibliográfica e apoio doutrinário e jurisprudencial, pretende-se demonstrar que a livre negociação coletiva sobre tais temas promove um cenário de desproteção e violência às garantias mínimas dos trabalhadores, violando também o direito a um meio

* Artigo enviado em 16.06.2019 e aceito em 06.08.2019.

** Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUC Minas. Advogado.

*** Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduando em Direito Previdenciário pelo IEC PUC Minas. Advogado.

ambiente do trabalho seguro e saudável. O panorama que se vislumbra nas relações produtivas é de um incremento do esgotamento físico e psíquico dos trabalhadores, um aumento da pressão por resultados, gerando o adoecimento laboral e os acidentes de trabalho. Quer-se demonstrar, portanto, neste ensaio, que a prevalência do negociado sobre o legislado, infelizmente, gerará a coletivização dos acidentes de trabalho, tendo em vista que, além dos danos aos trabalhadores, vítimas dos acidentes e doenças, toda a sociedade padecerá com esse cenário e será chamada a suportar as despesas e os prejuízos dele decorrentes.

Palavras-chave: Negociado sobre o legislado. Normas de proteção. Coletivização. Acidentes de trabalho.

ABSTRACT

The present essay examines the subject of the negotiated on the legislated, now foreseen in article 611-A of the CLT, specifically addressing the clauses of the legal provision that deal with absolute unavailability rights, especially those concerning health, hygiene and job. Based on the bibliographical review and doctrinal and jurisprudential support, it intends to demonstrate that free collective bargaining on such issues promotes a scenario of lack of protection and violence to minimum guarantees of workers, also violating the right to a safe and healthy work environment. The scenario that can be seen in the productive relations is an increase of the physical and psychological exhaustion of the workers, an increase in the pressure for results, generating the sickness at work and the accidents at work. It represents, this essay argues, collectivization of work accidents, considering that in addition to damages to workers, victims of accidents and diseases, the whole society suffers from this scenario and will be called to bear the expenses and the damages resulting from it.

Keywords: Negotiated on the legislated. Norms of protection. Collectivization. Accidents at work.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS: O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A POSSIBILIDADE DE AMPLA NEGOCIAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Lei n. 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, é fruto de um ambiente político, social e, principalmente, econômico muito conturbado do Brasil. É sabido que, em tempos de crise, o Direito do Trabalho sempre é chamado a ajudar, a cooperar, tema preferido nos discursos que defendem a necessidade de dar ao campo econômico do País, principalmente às empresas, melhores condições de atuação, maior competitividade, redução de custos, para que, assim, a roda da economia se reinvente, e os postos de trabalho comecem a aumentar, levando a uma superação da crise.

O ponto de partida da “Reforma Trabalhista” foi a aprovação da Lei n. 13.429/2017, que trouxe sensíveis alterações à Lei n. 6.019/1974, no sentido de ampliar as possibilidades de utilização da terceirização nas relações produtivas. Além disso, o Poder Executivo encaminhou, em meados de dezembro de 2016, proposta para alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em texto relativamente reduzido, que trazia, a nosso sentir, como ponto principal de modificação, a implantação do chamado “negociado sobre o legislado”, dando ao corpo da Consolidação um artigo que viesse a estabelecer os campos e temas em que a negociação coletiva poderia avançar livremente, ainda que em detrimento do conteúdo normativo heterônomo mínimo de proteção ao trabalhador.¹

Sabido também que a proposta inicial recebeu inúmeras emendas e sugestões durante a sua tramitação, que culminaram na modificação de mais de cem artigos da CLT.

O tema do negociado sobre o legislado não é novo e sempre foi defendido com o argumento de que ele trará modernização para o Direito do Trabalho e fortalecimento à negociação coletiva.

¹ Nesse sentido foi o PLC - Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017, que traz o “corpo” original da proposta de Reforma Trabalhista.

Nos anos finais do Governo Fernando Henrique Cardoso, por exemplo, houve a tentativa de aprovação legislativa nesse sentido, destacando-se o Projeto de Lei n. 5.483/2001, que propunha alteração do art. 618 da CLT e passava a permitir que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecessem sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição de 1988 e as normas de segurança e saúde no trabalho.

A Lei n. 13.467/2017 foi aprovada com argumentos bem parecidos. Inicialmente o legislador pátrio nos diz que a CLT foi um código criado no ano de 1943, ano no qual o Brasil se encontrava em uma situação completamente diferente dos dias atuais. Afirma que, naquela época, o Brasil era um país de industrialização incipiente, com mais de 60% de sua população no campo, e que hoje estamos em uma época de alto desenvolvimento tecnológico, com dinâmicas sociais alteradas, com formas de produção e de trabalho totalmente diferentes. Ele defende o fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes (MARINHO, 2016, p. 17).

O deputado Rogério Marinho, relator do projeto de lei (PL 6.787/2017) argumenta ainda sobre a intenção por parte dos legisladores de conferir às cláusulas de negociações coletivas autonomia para que haja a possibilidade de estas prevalecerem sobre as leis trabalhistas no que divergirem. Como justificativa a tal ponto, o deputado afirma que a prevalência do negociado sobre o legislado irá conferir uma maior segurança jurídica ao cumprimento do que for decidido entre as partes, sindicatos patronais e dos trabalhadores, com ênfase ao fornecimento de segurança jurídica aos representantes patronais, que, muitas vezes, não sabem se o que foi negociado será efetivamente preservado, ou não, pela Justiça do Trabalho. (MARINHO, 2016, p. 26).

Outras duas justificativas apresentadas pelo relator ao negociado sobre o legislado seriam a expansão da abrangência das negociações entre sindicatos diante da rigidez das normas da CLT, permitindo às normas coletivas versarem sobre assuntos que antes

eram restritos à lei, e também limitar a intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador para que possa prevalecer a autonomia das partes.

Não é admissível, por exemplo, que uma cláusula ajustada entre as partes, como a redução do horário de almoço de sessenta para trinta minutos, seja invalidada pela Justiça do Trabalho depois de dois anos de vigência, implicando a condenação da empresa ao pagamento de indenização. (MARINHO, 2016, p. 27).

Por trás de tais argumentos, conforme se verá, encontra-se, na verdade, a tentativa de afastar os princípios da imperatividade da lei trabalhista, da irrenunciabilidade, da proteção, através de um sistema legislativo que, além de autorizar a ampla negociação coletiva, afasta o Estado da análise do conteúdo de tais normas. Veja-se, por exemplo, o art. 8º da CLT, que, com a já citada lei, passa a contar com o § 3º, que estabelece expressamente que:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

É o Estado quem garante o cumprimento das leis e, através delas, traz direitos que buscam dar um padrão de dignidade mínimo ao trabalhador. Permitir que as cláusulas de negociações coletivas prevaleçam sobre o conteúdo legislativo é afastar o dirigismo contratual inerente ao Direito do Trabalho. Assim, o empregador será amplamente beneficiado, uma vez que será excluído o principal agente que garante o cumprimento e a efetivação dos direitos previstos para os trabalhadores. Sem a efetivação de tais direitos, a relação de emprego tende a se tornar ainda mais desigual.

“Por um lado, a tela de proteção social é reduzida substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre de vontades iguais.” (GALVÃO *et al*, 2017, p. 12.)

Acontece que, na relação de emprego, o empregador, detentor dos meios de produção e do capital, possui ampla vantagem sobre o empregado, a chamada parte hipossuficiente da relação. O empregado não possui poder de decisão ante seu empregador, que, em um primeiro momento, estabelece quais são as condições de trabalho, cabendo ao empregado aceitar o que lhe é imposto ou procurar outro emprego.

O Direito do Trabalho possui função protetiva do empregado, trabalhador subordinado ao empregador, reconhecendo-se a desigualdade entre os sujeitos da relação jurídica. Por isso é necessário garantir padrões e direitos mínimos a todos os empregados, estabelecidos em lei, dando aos mesmos maior segurança ante os empregadores.

Na teia de proteção ao trabalhador, sempre esteve inserida a negociação coletiva. Conforme observa Paulo Roberto Lemgruber Ebert, a ideia de negociação coletiva como forma de autocomposição tem sustentáculo na edição de cláusulas normativas em um ambiente de igualdade de forças entre os contratantes e de concessões recíprocas, dentro dos limites estabelecidos na legislação trabalhista, sempre na premissa de se assegurar condições mínimas de proteção ao obreiro (EBERT, 2017).

O discurso da Reforma Trabalhista traz a ideia de que a flexibilização das normas acarretará geração de empregos e favorecerá a retomada do crescimento econômico do Brasil, mas não coloca em pauta se haverá fortalecimento da proteção aos trabalhadores e, conseqüentemente, melhorias efetivas em suas condições de vida (PORTO; PESSOA, 2017, p. 28).

Este ensaio analisa o artigo 611-A da CLT, conforme já dito, dispositivo trazido pela Reforma Trabalhista que exemplifica bem o intuito do legislador de diminuir a intervenção do Estado nas relações entre empregado e empregador, afastar os conflitos da

Justiça do Trabalho e flexibilizar as normas trabalhistas. A análise do dispositivo, contudo, limita-se aos incisos que versam sobre normas de tutela da saúde, higiene e segurança do trabalho. Transcrevemos a íntegra do dispositivo, para, em seguida, debatermos os incisos que se relacionam com a temática deste ensaio:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 2017).

O artigo enuncia, em rol exemplificativo, pontos em que cláusulas de negociações coletivas terão prevalência sobre o que estiver estabelecido em lei, melhorando, atenuando ou até mesmo suprimindo direitos legais previstos ao trabalhador. Sim, além de trazer uma série de temas que libertam a negociação coletiva do padrão mínimo normativo heterônomo, o *caput* não se intimida de inserir a expressão “dentre outros”, o que representa flagrante abertura para que demais assuntos possam vir a ser negociados livremente pelos atores coletivos.

Passando à análise dos temas relacionados à proteção no ambiente de trabalho (normas de saúde, segurança e higiene), estão os incisos I e II, que permitem que a negociação coletiva ajuste livremente o pacto da jornada de trabalho e o banco de horas.

Quanto ao primeiro ponto, o único limite é o padrão constitucional da jornada de trabalho, inciso XIII do art. 7º da Constituição de 1988, que limita a duração do trabalho a 8 horas

diárias e 44 semanais. Nesse sentido, pode-se ajustar a jornada de trabalho dentro de tais limites (pode-se pensar no limite mensal de 220 horas), acarretando, contudo, a fixação de jornadas diárias mais extensas e, portanto, mais prejudiciais aos trabalhadores.

Isso porque não é saudável e civilizado estabelecer módulo diário de jornada em padrão muito superior ao limite preconizado na Constituição (8 horas diárias). Não sem razão, a CLT autoriza a realização de horas extras em até duas por dia de trabalho (art. 59, *caput*).

Quanto ao banco de horas, o legislador fez questão de inserir tal tema no bojo da negociação coletiva, para que a criatividade empresarial encontre ambiente permissivo para ajustar, da maneira mais ampla e adequada, o mecanismo de compensação da jornada extraordinária dos empregados. Nesse sentido, incentiva-se a realização de horas extras, já que será mais fácil estabelecer o critério da compensação, ao invés do pagamento.

O inciso III do artigo 611-A da CLT permite que as negociações coletivas estabeleçam um intervalo intrajornada diferente do estabelecido em lei, desde que, nas jornadas superiores a 6 horas, seja respeitado um intervalo mínimo de 30 minutos. O artigo 71 da CLT, em seu *caput*, estabelece um intervalo mínimo de 1 hora para jornadas de trabalho com carga horária acima de 6 horas diárias. Tais intervalos visam a dar tempo para que o obreiro se alimente, descanse e, assim, recupere suas energias, ajudando na preservação de sua higidez mental e física dentro da jornada de trabalho diária (DELGADO, 2015, p. 1.023).

Já existia a possibilidade de redução do referido intervalo, no § 3º do artigo 71 da CLT, desde que fosse por ato do Ministério do Trabalho, e a empresa tivesse refeitórios em boas condições e desde que os empregados não estivessem cumprindo horas extras (BRASIL, 1943).

O inciso III do *caput* do artigo 611-A da CLT veio para retirar essa exigência e flexibilizar alterações concernentes ao intervalo intrajornada.

Já o inciso VIII autoriza a norma coletiva a dispor livremente sobre o teletrabalho, o regime de sobreaviso e o trabalho

intermitente. O teletrabalho é cada vez mais presente nas relações produtivas, ante o avanço dos mecanismos e sistemas tecnológicos de comunicação e monitoramento, que permitem o trabalho remoto, longe do estabelecimento empresarial. Vê-se, portanto, que é mais um dispositivo que adentra no tema da duração do trabalho, porque não se trata apenas de regulamentar o teletrabalho por negociação coletiva, mas, também, de estabelecer os critérios de duração dessa modalidade de trabalho, a política de pausas e intervalos diários e semanais, dentre outros aspectos que podem prejudicar o trabalhador.

Quanto ao regime de sobreaviso, trata-se de modalidade também muito comum no mercado de trabalho, em especial, a partir de um abuso patronal em sua utilização. Estar ou permanecer de sobreaviso significa, em linhas gerais, continuar conectado ao trabalho. Labora-se a jornada habitual e, mesmo após o fim desta, embora o trabalhador esteja em sua casa, em razão da necessidade da empresa ou do serviço, ele continua ligado à sua atividade profissional, aguardando possível chamado para o serviço. Sua utilização vem sendo questionada em razão do prejuízo aos períodos de descanso e desconexão do trabalho.

Os incisos XII e XIII permitem que as negociações coletivas sobreponham-se à lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade e à prorrogação de jornadas de trabalho em ambientes insalubres, “[...] sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.” (BRASIL, 2017).

O inciso X traz para a negociação coletiva a possibilidade de se ajustar a “modalidade” do registro de jornada. Trata-se de abertura para se afastar o rigor celetista quanto ao tema do controle da jornada de trabalho (art. 74 da CLT). Por esse inciso, a norma coletiva poderá instituir um mecanismo alternativo ao controle tradicional de jornada. Não há dúvidas de que tal situação favorece apenas o empregador. Para quem aliena a sua força de trabalho em troca de salário, o fiel registro das horas laboradas representa o cenário mais justo e equilibrado na relação contratual, pois é através desse mecanismo que as horas de trabalho serão contabilizadas e pagas.

Algumas situações já despontam na jurisprudência, evidenciando que é desejo antigo dos empregadores substituir o tradicional regime de controle de jornada. Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019) validou norma coletiva que estabeleceu o chamado “controle de ponto por exceção”. Nesse sistema, os empregados registram no controle de jornada apenas as horas extras. Ou seja, se, no mês, não houver qualquer registro de hora no controle de jornada, significa que a jornada habitual foi corretamente cumprida.

Tal sistema inverte a lógica jurisprudencial quanto ao ônus probatório da realização das horas extras, que passa a ser integralmente do empregado, afastando, segundo nos parece, as disposições da consagrada Súmula 338 do TST, que se orienta pela inversão probatória em favor do empregado quando os controles de jornada não são apresentados em juízo, ou quando eles contêm marcações uniformes (“britânicas”), ante a presunção de fraude.

Quanto ao trabalho em atividades insalubridade, este sempre foi tema tratado com a máxima cautela pelo Direito do Trabalho e pela Constituição. No inciso XXIII do artigo 7º da Constituição de 1988, o direito ao adicional de insalubridade e de periculosidade é alçado à categoria de direitos sociais fundamentais trabalhistas. São regras que, nas palavras de Delgado e Delgado, são tratadas pela Constituição Federal como de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2017, p. 256), além dos demais dispositivos do art. 7º, que determinam uma política de proteção no ambiente de trabalho e a redução de riscos aos trabalhadores (incisos XXII e XXVIII do art. 611-A da CLT).

A própria CLT dispõe, em seu artigo 195, que o enquadramento das atividades em seus devidos graus de insalubridade depende de perícia especializada a ser feita por profissional técnico, cabendo, inclusive, a verificação em juízo (DELGADO, 2017, p. 256), não podendo ser decidida de qualquer forma, inclusive por mero acordo entre as partes. Por se tratar de situação que pode colocar a vida do obreiro em risco, é preciso perícia técnica para se saber qual o risco a ser oferecido pela atividade em questão.

Permitir que o enquadramento (a fixação do percentual a ser pago a título de adicional) fique ao alvedrio da norma coletiva é, mais uma vez, desvalorizar o trabalho humano, desincentivar a adoção de medidas de combate e redução das atividades nocivas à saúde do obreiro.

Causa perplexidade, também, autorizar a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem que seja necessária a análise da autoridade competente quanto à possibilidade, conveniência e impacto na saúde dos trabalhadores.

Deixar o estabelecimento de graus de insalubridade ou quanto tempo alguém pode permanecer em ambiente insalubre a mero acordo de vontades, ao entendimento das partes se mostra uma clara violação à dignidade do obreiro. É exatamente esse cenário que está autorizado pelos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT.

Por fim, destaca-se o inciso IX do art. 611-A, que também pode ter impactos na saúde, segurança e higiene do trabalho, ao dar à norma coletiva ampla prerrogativa para estabelecer critérios de remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual. Em um cenário econômico em que os salários são incapazes de satisfazer as necessidades vitais básicas do trabalhador, mostra-se perversa a possibilidade de se ajustar remuneração por produtividade por norma coletiva. Tal lógica pode inverter o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, fixando desequilíbrio entre o trabalho realizado e o salário ajustado.

Ebert (2017) chama atenção para o progressivo aumento do ritmo de trabalho, a ampla conectividade do trabalhador, as pressões pelo alcance de metas e resultados. A vinculação do salário à produtividade pode representar válvula de escape para todo tipo de abuso do poder diretivo, levando aos constantes quadros de adoecimento e absenteísmo.

Este ensaio ainda debate a redação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que preceitua que as regras acerca da duração do trabalho e dos intervalos não serão mais consideradas normas de segurança, higiene e segurança do trabalho para os fins de balizamento quanto à negociação coletiva.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Mostra-se evidente a tentativa de desconstrução de todo um sistema principiológico, doutrinário e jurisprudencial em torno das importantes normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

O artigo 7º da Constituição traz, em rol exemplificativo, direitos constitucionais dos trabalhadores que, por isso, gozam de máxima proteção e não podem ser alvo de redução ou supressão por nenhum tipo de legislação ou mesmo por negociações coletivas. Espera-se que as alterações sejam feitas apenas para melhorar as condições dos trabalhadores - eis a ideia de progresso contínuo dos direitos sociais. Um dos incisos desse artigo, o XXII, traz as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho como um exemplo desses direitos de caráter fundamental social.

Ocorre que, no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, o legislador tenta excluir da esfera das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho os direitos relativos à duração do trabalho e intervalos, o que evidencia a intenção do legislador de conceder, em tais matérias, a prevalência das negociações coletivas sobre a legislação estatal.

Delgado nos mostra que tal posicionamento não pode ser aceito em face da grande correlação entre duração ou jornada do trabalho e intervalos laborais com a saúde pública.

Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje,

tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública. (DELGADO, 2015, p. 1.017).

Desvincular normas de duração de jornada de trabalho e de intervalos trabalhistas da esfera de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, com o lógico intuito de permitir que as negociações coletivas, sobre esses temas, prevaleçam em relação ao legislado mostra clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois se coloca a saúde do obreiro em segundo plano, para dar prioridade à vontade dos empregadores de reduzir os intervalos trabalhistas e aumentar as jornadas de trabalho.

O poder de negociação dos sindicatos patronais é muito maior do que o dos sindicatos dos obreiros, haja vista a hipossuficiência do trabalhador perante o empregador. Ebert (2017) ainda assinala que o cenário fático social atual não permite concluir pela existência de equivalência entre as entidades sindicais (obreira e patronal):

Nesse contexto pautado pela mirrada representatividade exercida pelos sindicatos e pela pulverização descontrolada das entidades que não reúnem condições sequer para oferecer os serviços assistenciais básicos às suas respectivas categorias, não há como se presumir a existência de uma real equivalência de forças entre tais organizações obreiras e suas contrapartes patronais de modo a possibilitar a prevalência de cláusulas negociais sobre os dispositivos cogentes de lei destinados à tutela do trabalhador, tal como pretendido pelo PL n. 6.878/2017. (EBERT, 2017, p. 314).

Parece haver também um total desvirtuamento do instituto da negociação coletiva. A criação de normas coletivas deve ser exercida em razão e nos limites do interesse público e social, já que o objeto de normatização são os direitos fundamentais trabalhistas da categoria profissional. A negociação coletiva é uma

garantia constitucional (inciso XXVI do art. 7º da CR/1988); é, também uma forma de impulsionar e orientar o desenvolvimento das relações de trabalho, com respeito à cidadania, dignidade e garantias mínimas dos trabalhadores.

Nesse sentido, será observado, no próximo capítulo, que a legislação se descuidou (ou ignorou) postulados básicos de proteção do trabalho, com implicações nas searas de tutela da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

2 AS NORMAS DE TUTELA DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO: CARÁTER DE ORDEM PÚBLICA E INDISPONIBILIDADE E SUA RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O acidente de trabalho tem sido tema constante na Justiça do Trabalho e no noticiário midiático. Não se podem ignorar características do mercado de trabalho brasileiro, onde é constante a insegurança nos ambientes de trabalho, a fadiga física e mental causada pelas longas jornadas, pela inobservância dos períodos destinados ao descanso, pelo progressivo ambiente laboral de competitividade, pelas metas e resultados como “parceiros inseparáveis” daqueles que trabalham.

Uma das grandes missões dos legisladores, doutrinadores ou mesmo dos juristas, nos últimos tempos tem sido criar e interpretar os mecanismos que sirvam para trazer uma maior proteção ao trabalhador contra acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Por acidente de trabalho, valendo-se dos conceitos trazidos pela Lei n. 8.213/1991 (Plano de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social), deve-se entender o evento que ocorre pelo ou no exercício do trabalho, gerando lesão corporal, perturbação funcional, redução da capacidade laborativa ou até mesmo a morte. São também considerados acidentes de trabalho as doenças profissionais (produzidas ou desencadeadas pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade) e as doenças do trabalho (adquiridas ou desencadeadas em função das condições em que o trabalho é realizado).

A citada Lei ainda traz situações equiparadas a acidente de trabalho (no seu art. 21), que não se relacionam com o objeto deste ensaio.

Dessa maneira, analisa-se a possibilidade de aumento dos acidentes de trabalho, sejam os acidentes típicos (eventos ocorridos em razão do trabalho, geradores dos efeitos já destacados), sejam as doenças relacionadas ao trabalho, a partir da abertura de negociação coletiva ampla e irrestrita.

Pois bem. A medicina do trabalho, ramo de atividade que vem se fortalecendo nos últimos tempos, também tenta desenvolver meios que possam ajudar o trabalhador a sobreviver aos ambientes de trabalho insalubres e a condições de trabalho cada vez mais adversas.

Ricardo Tadeu Marques, citando Chistophe Dejours, destaca muito bem as direções da medicina do trabalho e os rumos que ela tem tomado:

Dirigiu-se, a medicina do trabalho, destarte, segundo Chistophe Dejours, para o ambiente físico, químico e biológico por ele descrito como: a) ambiente físico - temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.; b) ambiente químico - produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.; c) ambiente biológico - vírus, bactérias, parasitas, fungos etc., além das condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. (Dejours *apud* Fonseca, 2003, p. 73).

O tema da saúde, segurança e higiene do trabalho é de suma importância nos debates de Direito do Trabalho pois esses assuntos são inerentes à vida do trabalhador e buscam trazer ao mesmo uma existência digna. Tais direitos são oriundos do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana, presente no inciso III do artigo 1º da Constituição de 1988.

Nas palavras de Canotilho, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana nos leva a perceber que as leis são criadas para servir ao homem:

[...] o reconhecimento do *homo noumenon*, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve aos aparelhos políticos organizatórios. (CANOTILHO, 2003, p. 225).

O Estado deve fazer de tudo para garantir a vida digna de seus cidadãos, e a Constituição de 1988 coloca o trabalho como um valor, algo que possibilita uma vida mais digna. Para aqueles que dependem da força de trabalho para sobreviver, somente o trabalho pode levar a uma vida digna.

Como um fundamento da Constituição, a dignidade da pessoa humana deve ser assegurada pelo Estado a todo custo; ela deve ser o princípio maior a ser protegido pelas leis estatais. Para Canotilho (2003, p. 246), o princípio da “[...] conformidade dos actos do estado com a constituição.” Para terem validade os atos do Estado precisam estar de acordo com os princípios e as normas constitucionais, uma vez que são os princípios constitucionais as bases, as diretrizes para que o poder público possa agir.

Na relação entre empregado e empregador, o primeiro é considerado a parte hipossuficiente da relação de emprego por ser mais fraco economicamente, possuir um nível de instrução, em grande parte das vezes, menor do que o de seu empregador. Dessa forma, é obrigação do Estado intervir na relação de emprego, através da criação de leis para trazer algum nível de igualdade às partes, ou, pelo menos, reduzir as diferenças entre elas.

Dito isso, passa-se agora a uma breve exposição acerca do meio ambiente do trabalho.

Um conceito legal mais genérico de meio ambiente pode ser encontrado no inciso I do artigo 3º da Lei n. 6.938/1981, que qualifica meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. (BRASIL, 1981).

Do conceito geral de meio ambiente, podemos inferir um conceito específico para o chamado meio ambiente do trabalho,

que, segundo Raimundo Simão de Melo, é o ambiente no qual as pessoas laboram, remuneradas ou não, em que o equilíbrio tem embasamento na salubridade do meio e na falta de agentes que comprometam a integridade psíquica e física dos obreiros, independentemente das condições que ostentem. (MELO, 2013, p. 28).

Muitos pensam que o meio ambiente do trabalho se resume ao local de labor dos obreiros.

Mas, em sentido contrário, Melo nos ensina que:

Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço ou pelos próprios colegas de trabalho. (MELO, 2013, p. 29).

Ao analisarmos alguns conceitos sobre meio ambiente do trabalho, podemos resumi-lo como sendo toda a vida do trabalhador no período em que está exercendo sua profissão e os elementos que compõem esse tempo, tanto os materiais quanto as pessoas.

No Direito do Trabalho, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio de implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. (MELO, 2013, p. 34).

Medida salutar é garantir ao obreiro tempo de descanso suficiente para a sua recuperação física e psíquica, os intervalos semanais e anuais de repouso, com vista a uma maior e efetiva recomposição das energias e convívio social e familiar.

O trabalho é algo que traz dignidade ao homem, pois lhe fornece a possibilidade de gerar o seu próprio sustento e também o de sua família. “O homem é o criador, realizador e destinatário último de seu resultado; por isso, o trabalho é o fio condutor de toda questão social.” (DENNY *apud* CARDOSO, 2015, p. 9).

No entanto, trabalhar exige do homem um grande esforço e renúncia a outras atividades de seu interesse. Por isso é necessário que haja concessão de períodos de descanso. Cardoso nos traz o descanso como um direito natural, não apenas do homem, mas de todos os seres vivos.

Todo ser vivente manifesta, de forma natural, sua predisposição ao descanso. É de fácil constatação que nenhum animal pode ser sujeitado a uma atividade contínua e prolongada sem que isso o leve a algum tipo de fadiga. Como mecanismo natural de defesa, reagirá buscando seu direito de recompor suas energias. (CARDOSO, 2015, p. 10).

A jornada de trabalho padrão de um trabalhador se mostra extremamente penosa, sendo de 44 horas semanais, já o labor diário é de, em média, 8 horas. É natural que, para que o trabalhador possa descansar e se recuperar, ele tenha direito a um intervalo mínimo para repouso. Diga-se ainda que a concessão dos intervalos intra e interjornada é algo também positivo para o empregador, pois, após um bom descanso e com as energias recuperadas, o obreiro renderá muito mais e produzirá com uma qualidade muito maior do que se estivesse cansado.

Os intervalos e as demais normas que concedem ao obreiro algum tempo de descanso visam a lhe dar uma pausa para que o obreiro se alimente, descanse e assim recupere suas energias, ajudando na preservação de sua higidez mental e física dentro da jornada de trabalho diária (DELGADO, 2015, p. 1.023).

As alterações introduzidas na Carta Constitucional de 05.10.1988 no seu artigo 196 não deixam dúvida quanto ao fato de que, desde então, a saúde passou a ser entendida como direito de cidadania, devendo ser garantida pelo Estado a partir de suas políticas sociais e econômicas, bem como por meio de outras medidas que possibilitem reduzir os riscos e os agravos e, ainda, que assegurem o acesso aos serviços através do Sistema Único de Saúde - SUS (DIAS *apud* MENDES e WUNSCH, 2007, p. 155).

Como se pode perceber no trecho acima destacado, a Constituição de 1988 deixa claro que a saúde passou a ser entendida como um direito do cidadão, como algo necessário para que seja possível uma existência digna, com padrões mínimos de vida. Por tanto, é dever do Estado garantir acesso à saúde para todos os seus cidadãos, seja através de políticas públicas, de políticas econômicas ou mesmo da criação de leis, na tentativa de estabelecer direitos.

Sabe-se, pelas análises feitas supra, que o direito ao descanso e repouso é inerente à saúde do trabalhador, uma vez que sua ausência pode causar graves problemas físicos e mentais, como *stress*, lesões graves ou mesmo doenças crônicas.

Por isso são tão importantes normas que delimitam as jornadas de trabalho e estabelecem a necessidade de se conceder intervalos intrajornada ao obreiro. Cabe ao Estado, no seu papel legislativo, criar normas que privilegiem a concessão de padrões civilizados de duração e vinculação ao trabalho e patamares mínimos de descanso, bem como mecanismos para garantir o efetivo cumprimento dessas normas.

O trabalho, em uma visão antropológica, pertence à condição originária do homem. Por outro lado, desprendendo-se de sua origem etimológica e em uma situação libertadora, mostra-se como ferramenta eficaz contra a pobreza e torna o homem digno de seu resultado, e, por isso, deve sempre ser honrado. (CARDOSO, 2015, p. 8).

Nesse sentido, as normas que tutelam a saúde, a higiene e a segurança dos trabalhadores se revestem de um caráter de indisponibilidade absoluta, infensas, desde sempre, a alterações *in pejus*, ainda que pela via da negociação coletiva, embora, agora, a Lei n. 13.467/2017 tente autorizar. É sempre valiosa a lição da saudosa Prof. Alice Monteiro de Barros:

A integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador. Em

geral, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado. Além do acidente de trabalho e enfermidades profissionais, as deficiências nas condições em que se executa as atividades geram tensão, fadiga e insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Se não bastasse, elas provocam, ainda, o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda da produtividade. (BARROS, 2011, p. 838).

Nesse sentido a negociação coletiva somente pode produzir fontes juridicamente válidas se o seu conteúdo apresentar um padrão mais elevado do que aquele já existente nas fontes normativas heterônomas. Conforme pontua Luciano Martinez, diante da pluralidade de normas no âmbito do Direito do Trabalho, não faz sentido aceitar uma convenção ou um acordo coletivo que que imponha um padrão de regulamentação menos vantajoso do que aqueles previstos na lei (MARTINEZ, 2014).

Não se mostra adequado, do ponto de vista do Direito do Trabalho, permitir que o critério legislativo de proteção ao trabalho sobre determinada matéria seja objeto de modificação em prejuízo à classe trabalhadora. Ainda que pela via da negociação coletiva, tais modificações, conforme visto no tópico anterior, representam um grande retrocesso nas diretrizes de proteção ao trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado, ao debater o caráter de indisponibilidade das normas trabalhistas, traz a lume o denominado princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual a negociação coletiva não deve adentrar em matérias que se revestem de um interesse público e indisponibilidade absoluta:

Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática

não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, CF/88). Expressam ilustrativamente essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho. (DELGADO, 2015, p. 1.331).

Cite-se ainda a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho aprovada pelo Decreto n. 1.254, de 1994; portanto, norma jurídica interna com *status* de norma supralegal (conforme precedentes do Colendo Supremo Tribunal Federal, vide ADI 3.937, sendo Relator o então Ministro Joaquim Barbosa; e ainda o RE 466.343/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes) preconiza a adoção das medidas que visem a reduzir, ao máximo, os riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, priorizando a saúde dos trabalhadores e não apenas o aumento da produção e do lucro empresarial.

Em especial, espera-se demonstrar, no próximo tópico, que a livre negociação coletiva dos direitos que tenham raiz teleológica com a tutela da saúde, higiene e segurança do trabalho podem contribuir para o aumento dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, levando a um cenário de coletivização de violação à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 OS ACIDENTES DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O Brasil é um Estado Democrático de Direito, segundo o *caput* do artigo 1º de sua Constituição. Entre seus fundamentos estão a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. O primeiro se insere como um dos mais importantes princípios da Constituição, estabelecendo como função do Estado proporcionar a seus cidadãos respeito e garantia de acesso a condições básicas. Já o segundo exige que o Estado valorize o trabalho humano, criando normas

que evitem a exploração do trabalhador e dando a ele condições dignas de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) tem como principal objetivo equilibrar, ou, pelo menos, tentar equilibrar as partes da relação de trabalho: o empregado, a parte hipossuficiente, e o empregador, a parte mais forte, que detém maior poder. Assim como a Constituição Federal, a CLT também é baseada em alguns princípios básicos, que devem ser respeitados.

Com a elaboração da CLT, os trabalhadores tiveram alguns direitos garantidos em lei para que tal diferença fosse reduzida e as duas partes pudessem conviver de forma mais igualitária.

As normas jurídicas trabalhistas vêm com o condão de trazer diretrizes razoáveis a serem observadas pelas partes nessa relação jurídica peculiar, para estabelecer obrigações mínimas a serem cumpridas e sanções no caso de observado seu descumprimento.

Não nos parece adequado, em um direito nitidamente tuitivo, desvincular o Estado das relações de trabalho. O empregador será amplamente beneficiado, ante a exclusão do principal agente garantidor do cumprimento e efetivação dos direitos previstos para os trabalhadores.

Diminuir a intervenção do Estado nas relações trabalhistas, de certa forma, irá descaracterizar ou inutilizar em parte o Direito do Trabalho, uma vez que sua função é dar maior segurança ao empregado.

Um forte exemplo da importância da intervenção estatal nas relações entre empregado e empregador é evidenciada quando o assunto é acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Por isso a legislação trabalhista se dedica a estabelecer um patamar mínimo de observância pelas partes, com vistas a preservar a saúde e segurança no ambiente de trabalho. O aspecto da prevenção orienta o Direito do Trabalho, tornando-se importante núcleo desse ramo especializado.

Na história humana, quando o assunto é trabalho e relações produtivas, sempre se percebeu um conflito de interesses entre os empregadores e os empregados. Os primeiros, donos dos meios de

produção, sempre buscaram maximizar seus ganhos e, para isso, reduzem seus custos ao máximo, mesmo que isso implique forte exploração do trabalhador. Durante os primeiros séculos da Revolução Industrial, quando os moradores do campo começaram a se mudar para as cidades e buscar emprego nas indústrias, os empregadores exploraram, ao máximo, seus empregados, impondo-lhes trabalhos em ambientes insalubres sem a proteção adequada ou mesmo com jornadas de trabalho tão longas, que retiravam dos obreiros qualquer oportunidade de descanso.

Prova disso é que, em grande parte dos países da Europa, durante a primeira metade do século XIX, eram estabelecidas jornadas de trabalho de 12 a 16 horas diárias, aplicáveis, inclusive, para mulheres e menores. Na América do Norte, o quadro não era tão diferente, já que nos Estados Unidos, no mesmo período, era estabelecida jornada de trabalho de 11 a 13 horas diárias. (STUCHI, 2009, p. 3).

Por outro lado, os empregados, vulneráveis ante seus patrões, reivindicavam melhores condições de trabalho e patamares mínimos de direitos para que pudessem usufruir de uma vida minimamente digna.

Insatisfeitos com essa realidade extrapolada por parte dos empregadores, diversos movimentos trabalhistas começaram a eclodir e, em sua grande maioria, as reivindicações eram sempre pela melhoria nas condições de trabalho, entre elas, a redução da jornada diária de trabalho. (STUCHI, 2009, p. 3).

Um meio ambiente do trabalho sadio é direito do cidadão, pois, além do fato de o trabalho ser também um direito do homem, a saúde também é um direito assegurado ao cidadão. E o ponto de equilíbrio entre o trabalho e o descanso está implicitamente indicado no *caput* do art. 6º da Constituição de 1988, quando eleva o lazer à categoria de direito social fundamental. Por isso a importância de se

assegurar um meio ambiente do trabalho sadio ao homem.

Por essa razão, Raimundo Simão de Melo defende que a proteção do meio ambiente do trabalho está ligada à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, de interesse geral e público, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos (MELO, 2013).

A evolução dos meios de produção e a inovação tecnológica trouxeram maior intensificação ao trabalho e maior necessidade de esforço para o trabalhador, fazendo com que fosse exposto a um maior desgaste físico e mental, fruto também da sociedade moderna e competitiva em que vivemos.

Garantir o descanso ao trabalhador é essencial para sua saúde e até mesmo para o desenvolvimento do trabalho. O trabalhador está susceptível, naturalmente, ao esgotamento físico e mental, sendo necessário um tempo de repouso para que o obreiro não sofra com o desgaste.

No entanto, se dependesse do empregador, como analisado, o tempo de descanso não seria concedido de bom grado, sendo, então, necessária e imprescindível a intervenção do Estado e de suas leis, para estabelecer direitos aos obreiros.

Com o avanço da tecnologia e os novos tempos em que vivemos, há cada vez mais a utilização de produtos químicos, maquinário pesado, emissão de gases tóxicos. Todos esses fatores, dentre outros, têm contribuído muito para o aumento de acidentes de trabalho e ocasionado a morte de vários trabalhadores. O incremento da produção em série, após a Revolução Industrial, deixou à mostra a fragilidade do trabalhador na luta desleal com a máquina e com os donos dos meios de produção, fazendo crescer assustadoramente o número de acidentes com mortos e inválidos (OLIVEIRA, 2007).

Para garantir ao trabalhador um meio ambiente do trabalho saudável, no qual seja possível trabalhar de forma digna, com direitos garantidos e a possibilidade de usufruir desses direitos, é preciso que haja a intervenção estatal.

Não apenas com a criação de leis ou mesmo exercendo fiscalizações, o Estado deve, periodicamente, reexaminar as leis e adequá-las ao cenário atual para que o trabalhador sempre tenha seu direito à saúde e segurança preservado. O Brasil assumiu esse compromisso perante o mundo quando ratificou a Convenção n. 155 da OIT (OLIVEIRA, 2007, p. 113).

A tecnologia avança de maneira nunca antes vista e, dessa forma, as dinâmicas sociais, econômicas e laborais evoluem de forma espantosa. As leis e políticas de saúde e segurança do trabalho existem para proteger o trabalhador e garantir a ele direitos e sua efetivação. Em um cenário de constantes mudanças, é mais do que necessário um reexame periódico dessas leis e políticas para a manutenção da proteção efetiva do trabalhador.

As normas trabalhistas, nesse sentido, servem para prevenir que certas situações danosas não ocorram ou para regulamentar as ações das partes em determinadas relações. São criadas com certos parâmetros e princípios que, se seguidos, impedem que danos se concretizem. Tal raciocínio vale para se depreender a importância das normas de duração do trabalho e de intervalos. O obreiro é suscetível ao desgaste físico e mental e, por isso, precisa descansar para se recuperar.

No caso de usufruir do descanso corretamente, seu desempenho no trabalho será muito melhor; acidentes acontecerão com muito menos frequência. Descansado, o obreiro, por óbvio, ficará mais alerta às normas de segurança da empresa, ao manuseio correto dos equipamentos e, dessa forma, conseguirá se prevenir melhor e, assim, evitar a ocorrência de acidentes de trabalho. Caso contrário, o resultado será desastroso.

Entende-se também que a liberação do pacto coletivo quanto à jornada de trabalho, observando-se apenas os limites constitucionais, não é medida saudável para a tutela dos empregados. A maior disponibilidade do empregado ao trabalho, a sua ampla conectividade, o labor subsequente em regime de sobreaviso contribuem para um quadro de extremo esgotamento físico e mental.

Nessas condições, o adoecimento operário tende a ser regra. Eis o apontamento de Paulo Roberto Legumbrer Ebert:

Nesse sentido, a liberação dos atores coletivos para pactuarem o quantitativo de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já se apresenta, logo no primeiro inciso a ser agregado ao novo art. 611 da CLT, como uma evidente ameaça à integridade psicofísica dos trabalhadores, e, por tabela, à sua própria vida, já que a ampliação das cargas horárias guarda relação direta com o incremento dos acidentes laborais e das doenças profissionais, conforme atestam uma série de estudos científicos sobre o tema. (EBERT, 2017, p. 315).

Veja-se que está estabelecido no art. 611-A da CLT um conjunto sistêmico de matérias que tendem a elevar a sobrecarga de trabalho, a redução dos períodos de descanso, o incremento da valorização salarial pela produtividade (trabalhar mais para ganhar mais), a franca substituição da política de remuneração das horas extras pela compensação via banco de horas e até mesmo a substituição da forma regular de apuração da jornada de trabalho - controle da jornada.

Não se prioriza o sujeito trabalhador, mas, sim, a produção e os ganhos econômicos da empresa. O discurso de modernização e maior autonomia das entidades sindicais cai por terra quando se analisam cuidadosamente as matérias aptas à livre negociação coletiva.

Tal opção legislativa acaba por confirmar algumas das conclusões apresentadas por Pachukanis (2017), no sentido de que a forma jurídica do contrato e da relação entre os sujeitos (no caso, empregado e empregador) tem como objetivo, essencialmente, promover a circulação de mercadoria e a manutenção do capitalismo como sistema econômico. Ficam relegados, a segundo plano, a dignidade e valorização do trabalhador.

Permitir que os percentuais do adicional de insalubridade sejam também previstos na norma coletiva mostra-se acintoso para

com as políticas de proteção e prevenção dos acidentes e doenças do trabalho. Os adicionais de insalubridade e periculosidade visam a remunerar o trabalho em condições adversas à saúde e integridade física, mas, também, representam um importante vetor de desestímulo a tais atividades. É que o pagamento dos adicionais deixa de ser devido quando o ambiente do trabalho apresentar medidas e mecanismos para a neutralização ou eliminação dos agentes nocivos e perigosos.

Negociando percentuais menores, menos representativos do que aqueles previstos na lei, há uma tendência natural de as empresas deixarem de investir em segurança e medidas para o combate à nocividade das atividades laborativas.

É preciso reiterar o argumento jurídico de que as normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho são normas cogentes, de ordem pública e indisponibilidade absoluta. Sua relação íntima com a saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores impede que a negociação coletiva venha a estabelecer padrões inferiores àqueles previstos na legislação sobre o tema.

É também temerário estabelecer que as normas sobre duração de trabalho e intervalos não sejam consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (parágrafo único do art. 611-B da CLT). O legislador mostra-se perverso e alheio à importância que tais normas possuem no cotidiano dos trabalhadores e na prevenção dos acidentes de trabalho, como se a lei pudesse descaracterizar o viés principiológico e protetivo da Carta Magna - o que não se pode admitir.

A negociação coletiva não pode se tornar um instrumento de precarização e ausência de proteção aos trabalhadores. A igualdade contratual e negocial entre as entidades sindicais ainda não parece ser um cenário confiável e factível em nosso País. E ainda que fosse, o padrão de evolução social, progressista dos direitos sociais, dentre eles, o trabalhista, impede que o Direito do Trabalho se curve à falácia da modernização e flexibilização desse ramo jurídico.

Ou seja, a suposta igualdade contratual entre os sindicatos representativos das categorias profissional e econômica e a garantia

constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos não podem significar autorização para a não observância das normas que tutelam a saúde, a higiene e a segurança do trabalho.

O Brasil é um país que sucumbe diariamente aos acidentes de trabalho. Dados da Organização Internacional do Trabalho indicam que os números de acidentes de trabalho (incluindo as doenças profissionais) são altíssimos e colocam o Brasil como o 4º colocado no mundo.

Dados do Observatório Digital da Saúde e Segurança do Trabalho, entidade criada pelo Ministério Público do Trabalho em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho, indicam que o país registrou cerca de 4,2 milhões de acidentes de trabalho de 2012 até 2018, sendo que 15.768 resultaram em mortes (BRASIL, 2019).

Demonstra-se, assim, infelizmente, que os acidentes de trabalho tendem a se ampliar. Isso porque a legislação trabalhista não vem passando por um movimento de enaltecimento e de privilégio das normas relacionadas a saúde, higiene e segurança do trabalho. Essa constatação foi explicitada nos tópicos anteriores, uma vez que houve a ampliação do espectro da negociação coletiva a essas áreas tão sensíveis e importantes para a proteção do trabalhador.

Percebe-se, com pesar, um cenário ainda mais favorável à coletivização dos acidentes de trabalho, em que o adoecimento, a incapacidade laborativa, o esgotamento psíquico e físico e os próprios acidentes típicos se tornam mais frequentes e comuns, ante a possibilidade de afastamento dos rigores legislativos relacionados aos temas em destaque. É que a negociação coletiva, nos moldes propostos pelo artigo 611-A da CLT, tende a representar um completo afastamento da tutela do hipossuficiente e à própria descaracterização das normas de indisponibilidade absoluta.

Com a coletivização dos acidentes de trabalho, está intrínseca a ideia de uma agressão ampla, orgânica, quase que institucional, não apenas em detrimento da população trabalhadora, mas de toda a sociedade, que passará a conviver com um paradigma de relações

produtivas completamente diverso da diretriz de proteção e tutela à saúde e segurança, esta fruto de longo desenvolvimento e amadurecimento da legislação e da tomada de consciência dos próprios partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores.

Esse novo panorama que se apresenta prejudica toda a sociedade brasileira, não apenas os trabalhadores vítimas do adoecimento, do desgaste, precarização e acidentes. O regime de previdência suporta grandes despesas com os afastamentos, auxílios e aposentadorias por incapacidade, bem como pensão por morte decorrente de acidente de trabalho e auxílio-acidente. Ainda segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, os valores gastos com esses benefícios vêm aumentando no período analisado (2012 a 2018), conclusão que se aplica a todos os benefícios relacionados aos acidentes de trabalho (BRASIL, 2019).

Necessário resgatar a principiologia do Direito do Trabalho, a ideia de proteção ao hipossuficiente, a imperatividade das normas trabalhistas e a irrenunciabilidade, bem como a premissa de que a negociação coletiva deve, sim, servir como instrumento de pacificação social entre os atores econômicos, dando-lhes criatividade jurídico-normativa, mas sem se descuidar, em especial, das normas que tutelam a saúde, higiene e segurança do trabalho e que, por isso, representam um marco civilizatório de sociedade e de interesse geral.

Parece plausível, portanto, defender que o art. 611-A da CLT, nos incisos que versam sobre os direitos de indisponibilidade absoluta, padece de inafastável inadequação constitucional, pois representa desvalorização do trabalho, afronta à dignidade humana e à cidadania, além de seguir caminho exatamente oposto ao postulado da redução dos riscos inerentes ao trabalho, levando a um agravamento do já preocupante quadro estatístico brasileiro acerca dos acidentes de trabalho.

A leitura e aplicação do dispositivo legal, portanto, devem ser feitas em harmonia e respeito às disposições constitucionais sobre a matéria, coibindo-se as cláusulas de normas coletivas que venham a representar afronta à tutela da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste ensaio, procurou-se demonstrar que o sedutor discurso do negociado sobre o legislado prejudica de maneira acentuada os mecanismos legislativos de tutela do trabalho, em especial as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Temas caros ao Direito do Trabalho, como a duração da jornada, o intervalo intrajornada, o controle da jornada, os regimes de teletrabalho e sobreaviso, bem como a estipulação de remuneração por produtividade passam a ser objeto de ampla e livre negociação coletiva, sob a suposta justificativa de que é preciso privilegiar e fortalecer as normas provenientes do processo criativo dos próprios agentes econômicos da relação empregatícia, empregados e empregadores, coletivamente organizados.

Até mesmo o enquadramento do grau de insalubridade passa a ser objeto de livre negociação coletiva, preceito que afasta a necessidade de sua apuração.

Defende-se que as normas que tutelam a saúde, a higiene e a segurança dos trabalhadores ainda se revestem de um caráter principiológico de indisponibilidade absoluta, ainda infensos à negociação coletiva *in pejus*. Nesse sentido, o artigo 611-A da CLT não guarda sintonia com as disposições de proteção ao trabalho que estão plasmadas na Constituição de 1988 e também nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Por isso, é preciso coibir o movimento negocial coletivo tendente a revogar ou reduzir os patamares mínimos de proteção relacionados às normas que tutelam a saúde, a higiene e a segurança dos trabalhadores, preconizando uma interpretação e aplicação em conformidade com a Constituição de 1988 e os princípios do ramo juslaboral.

5 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinário PLO 6.787/2016. Altera o Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943 que dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostra_rintegra?codteor=1544961. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, Brasília, DF, março 2017. Disponível na internet em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho DE 2017. Diário Oficial da União. *In*: Portal do Planalto. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, acórdão no processo n. RR - 2016-02.2011.5.03.0011, publicado em 11.10.2018.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

CARDOSO, Jair Aparecido. *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*. Edição 52, n. 207. Brasília. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/>

handle/id/515185/001048343.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 maio 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Negociado sobre o legislado: entre a ficção oficial e a árdua realidade. In: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al* (coord.). *O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência*. Bauru: Canal 6, 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Caderno da Escola de Direito e Relações Internacionais da Faculdade do Brasil. Vol. 1 n. 2. Paraná. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf. Acesso em: 20 maio 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. 2013. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, fev. 2013.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/14>. Acesso em: 20 maio 2019.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. *Despesa INSS-2018*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/3106200?dimensao=despesa>. Acesso em: 16 jun. 2019.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 16 jun. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 45, n. 75. Belo Horizonte. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74026>. Acesso em: 25 maio 2019.

PACHUKANIS, Evguiéni. *Teoria geral do direito e marxismo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*. Brasília, v. 3, n.1, p. 18-37, 2017.

STUCHI, Victor Hugo Nazario. *A inviabilidade da redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: Theses Edição, n. 12. Disponível em: http://www.cantareira.br/thesis2/ed_12/1_victor.pdf. Acesso em: 22 maio 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al* (org.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas: Instituto de Economia - UNICAMP. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/IE, 2017, 328p. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 10 maio 2019.