

# Reforma trabalhista e saúde do trabalhador: impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho

## LABOR REFORM AND WORKERS' HEALTH: IMPACTS OF THE NEGOTIATED OVER THE LEGISLATED ON THE WORK ENVIRONMENT

Francisco Meton Marques de Lima<sup>1</sup>

Zoraíma Meneses Brandão<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo busca analisar, criticamente, a substancial mudança da legislação laboral, promovida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), no que tange à primazia do negociado sobre o legislado, com a inclusão dos arts. 611-A e 611-B da CLT e suas possíveis implicações no meio ambiente do trabalho. Os referidos dispositivos visam ampliar o campo de atuação da negociação coletiva como meio de facilitar ou flexibilizar direitos e princípios de ordem social, lidando com as relações coletivas como se fossem um mero somatório de relações individuais civis, o que pode resultar em uma iminente ofensa ao direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores. Destarte, o meio ambiente do trabalho constitui parte do meio ambiente geral, merecendo proteção especial, por ser a pessoa humana a vítima principal de sua agressão. Assim, por meio de um estudo qualitativo, pretende-se verificar as principais implicações dessa nova vertente principiológica no meio ambiente laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista; negociação coletiva; meio ambiente laboral.

**ABSTRACT:** *The present article seeks to critically analyze the substantial change in the labor*

---

**1** Prof. Titular da UFPI, Integrante do PPGD, Desembargador do TRT da 22ª Região, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, líder dos Grupos de Pesquisa: a) A NOVA ORDEM SOCIAL QUE SE INSTALA NO BRASIL APÓS AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS; b) OS DIREITOS COLETIVOS NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT da 22ª Região. Escritor. Endereço: Av. João XXIII, 1460, Noivos, Teresina-PI. CEP 64045-000. E-mail: meton@trt22.jus.br. Fones: (86) 99989-8054. 2106-9533 Lattes -/9232203175795621. Orcid iD 0000-0002-1909-3134.

**2** Mestranda do PPGD UFPI (Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Piauí). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão em "Meio Ambiente do Trabalho" – GPMAT, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP). Especialista em Trabalho e Processo do Trabalho. Analista Judiciário do TRT da 22ª Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6576178951481640>. Orcid iD 0000-0002-2427-6306. E-mail: zoraïma@ufpi.edu.br.

*legislation, promoted by the Labor Reform (Law 13. 467/17), regarding the primacy of negotiated over legislated, with the inclusion of arts. 611-A and 611-B of CLT and its possible implications on the work environment. The aforementioned provisions seek to expand the scope of collective bargaining as a means of facilitating or flexibilizing social rights and principles, dealing with collective relations as if they were a mere sum of individual civil relations, which can result in an imminent offense to the fundamental right of workers' health and safety. Therefore, the work environment is part of the general environment, deserving special protection, since the human being is the main victim of its aggression. Thus, by means of a qualitative study, we intend to verify the main implications of this new principiological aspect in the work environment.*

KEYWORDS: Labor Reform; collective bargaining; work environment.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Trabalho Digno como interseção da ordem social e econômica. 3. Conceitos históricos legais e aspectos atuais. 4. Implicações práticas do negociado sobre o legislado no meio ambiente laboral. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

### **1- Introdução**

A princípio, cabe destacar que os direitos sociais, que visam garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo de seus direitos, são assim juridicamente reconhecidos como direitos humanos desde a Declaração da ONU, em 1948, junto com os direitos civis e políticos.

Tais direitos advieram de intensas lutas sociais, que tiveram início com a transformação da dinâmica das relações pessoais e laborais efetivadas pela Revolução Industrial no século XIX, na qual a mão de obra humana foi vista como mero instrumento de valor econômico, em que os trabalhadores, inclusive crianças e mulheres, se submetiam a jornadas abusivas de trabalho, em condições precárias, aumentando de forma abrupta riscos sociais, em especial aqueles que tangiam à saúde do trabalhador e que, reflexamente, afetavam toda a sociedade, com aumento da desigualdade social.

Nesse contexto, vislumbra-se a origem do Direito Coletivo do Trabalho, em que há uma percepção coletiva da relação de trabalho, na qual os trabalhadores passaram a se organizar em associações com a finalidade de ajuda mútua e legitimação dos interesses de sua classe, dando origem aos entes sindicais, buscando-se ainda a intervenção estatal como forma de se equilibrar a relação entre o capital e o trabalho.

Tal ramo do Direito atualmente é um segmento do Direito do Trabalho, mas há vastos indícios de se tornar autônomo, dada a sua importância e complexidade, sendo regido por preceitos próprios da Constituição e por diversos princípios, dentre eles o da liberdade

associativa e sindical, da autonomia sindical, da equivalência entre os contratantes e um que de sobremaneira influenciará nos contornos deste estudo, relacionado aos limites da negociação coletiva.

A Constituição de 1988, baseada nos ideais de um Estado Democrático de Direito, consagrou a liberdade de associação e elevou a nível constitucional a legitimidade e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, como instrumentos de pacificação social e de grande importância jurídica no aprimoramento das relações de trabalho (CF/88, Art. 5º, inciso XVII, e 7º, inciso XXVI).

E, no que tange especificamente às normas de segurança e saúde do trabalho, o art. 7º da Constituição Federal de 1988, no inciso XXII, dentre outros direitos que visem melhorar a condição social do trabalhador, expressamente garante a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*.

Ademais, os arts. 155 a 159 da CLT balizam as obrigações jurídicas relativas à proteção do meio ambiente do trabalho, dispondo sobre a responsabilidade do empregador em manter um meio ambiente de trabalho sadio, assim entendido aquele que não é insalubre nem perigoso. Também incumbe ao empregado observar tais normas e colaborar na aplicação de tais dispositivos, sob pena de prática de ato faltoso, mas ressalta-se que a relação de trabalho envolve sempre um *“desequilíbrio”* entre as partes, que demanda a observância dos princípios de proteção social na prática, sobretudo do trabalhador, princípios estes que também são fontes normativas do Direito do Trabalho, como preleciona o art. 8º da CLT.

Por sua vez compete ao Estado, em especial ao órgão atualmente denominado Ministério do Trabalho e Previdência, estabelecer normas sobre saúde, segurança e higiene do Trabalho, por meio da edição das NR's (Normas Regulamentadoras) bem como controlar e coordenar a fiscalização dos estabelecimentos no quesito, nos termos do art. 155 da CLT.

Todavia, a Reforma Trabalhista, que inicialmente foi idealizada de forma tímida no governo Temer, em 2016, por meio do PL 6.787/2016, apontava apenas para a mudança de 7 (sete) artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775, destacando-se desde já a ideia de supremacia da negociação coletiva sobre normas legais, com a inclusão do art. 611-A.

Ocorre que, de forma articulada e sem a discussão por todas as partes interessadas, em um contexto de turbulência política, o referido PL não passou pelas comissões temáticas e foi substancialmente modificado pelo seu relator na Câmara dos Deputados, acarretando uma modificação de 97 (noventa e sete) artigos da CLT (SENADO FEDERAL, 2018).

Dentre estas, serão objeto do presente estudo, em essencial, as profundas inovações contidas nos arts. 611-A e 611-B da CLT e suas implicações no meio ambiente laboral, visto que, de acordo com o primeiro artigo citado, agora podem ser negociados com prevalência sobre

a lei os seguintes temas: jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, troca de feriado; enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada em ambiente insalubre (LIMA, 2019, p. 83), normas estas de ordem ambiental e sanitária, que sempre possuíram natureza cogente.

Por sua vez, o art. 611-B da CLT estabelece direito mínimos que não podem ser excluídos ou reduzidos, reproduzindo quase literalmente aqueles previstos no art. 7º da Constituição Federal. Contudo, o parágrafo único do artigo celetista faz um giro retrógrado, ao estabelecer que *“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”*.

Ora, tal mudança brusca de entendimento e até mesmo teratológica, que inverte uma lógica construída e estabelecida historicamente por meio de tratados internacionais, pela Constituição e pelo ordenamento jurídico legal, em detrimento de um patamar mínimo de segurança à saúde do trabalhador, evoca análise acurada sobre a questão, pois o escopo primordial da negociação coletiva concentra-se nas melhorias das condições de trabalho, de forma que, a partir de um acordo mútuo, em face das inúmeras modalidades da relação de trabalho, as partes cheguem a um consenso em que a flexibilização de direitos não signifique riscos aos trabalhadores.

Portanto, meio ambiente do trabalho na perspectiva da negociação coletiva do trabalho com sobreposição à lei constitui o objeto desta pesquisa, em que se adotou o método dedutivo e, mediante uma pesquisa bibliográfica da doutrina e jurisprudência dos termos, além da análise de dados estatísticos oficiais relacionados às matérias de higiene e segurança do trabalho, ressaltando as modificações inseridas pela Reforma Trabalhista no tocante, privilegiando uma reflexão sobre a real legitimidade daquelas que visam transformar ou minorar a tutela de direitos fundamentais trabalhistas, em especial no meio ambiente laboral.

## **2 - Trabalho Digno como interseção da ordem social e econômica**

A ordem social possui como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social, propondo uma relação de complementariedade com a ordem econômica que, por sua vez, é fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa. Ou seja, consoantes seus arts. 170 e 193, a Carta Constitucional de 1988 reconhece o trabalho como um de seus fundamentos (Art. 1º, inciso IV), não possuindo este uma importância apenas topológica no texto legal, mas refletindo uma verdadeira ideologia no sentido de que o trabalho é elemento essencial e integrante do conceito de dignidade humana, ao mesmo tempo que é o agente base da atividade econômica, em uma engrenagem que só alcança o desenvolvimento e produção de riquezas, caso seja baseada em um labor digno.

Assim, dentro da moldura institucional determinada pela Constituição, no que diz ao aspecto econômico, o modelo de capitalismo brasileiro deve reconhecer a centralidade da intervenção estatal planejada no domínio socioeconômico, inclusive a fim de disciplinar, induzir, proteger e fazer evoluir a própria economia de mercado e o pluralismo produtivo, bem como materializar os direitos fundamentais, em especial a dignidade humana, particularmente a do trabalhador, a distribuição de renda e o desenvolvimento nacional, resultando na plena implementação dos objetivos da Ordem Social. Com efeito, o trabalhador deve ser visto pelo capital e pelo governo como elemento central da atividade econômica, quer como agente da produção, quer como agente do mercado consumidor.

Logo, a visão míope de que o enfraquecimento das normas de higiene, segurança e saúde do trabalho resulta em crescimento econômico, sem quaisquer consequências, impõe é um grande desafio para o equacionamento do problema jurídico, social e econômico que daí resultará, pois o incremento da precarização do meio ambiente laboral ocasionará o aumento do número de acidentes, bem como o ajuizamento de ações acidentárias, previdenciárias e trabalhistas, além do impacto econômico nos cofres das empresas e da Seguridade Social, em especial na concessão de benefícios previdenciários.

Ora, o meio ambiente do trabalho configura-se como um real espaço de concretização das relações laborais, em que em certas atividades há um risco inerente ou aumentado de perigo ao trabalhador, todavia, a dimensão do risco sempre está presente, ainda que em graus diferentes, pois a mudança e a evolução da sociedade repercutem no ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Os dados oficiais sobre acidentes de trabalho no Brasil são alarmantes, em especial na última década, em que se vê a intensa modificação das relações trabalhistas e da flexibilização da regulamentação normativa das matérias de higiene e segurança do trabalho.

Sobre tais dados, Marques de Lima pontua:

Em 2013, segundo dados da Previdência Social, foram registrados 717.911 acidentes, superior a 2012, mas inferior a 2011(720.629), apesar da tímida redução, o total continua acima dos 700 mil por ano, o que é alarmante. O número de trabalhadores mortos em 2012 foi de 2.731, enquanto em 2011 foram 2.938. Ficaram totalmente incapacitados para o trabalho 14.755 trabalhadores. Em 2013 foram 111.601 acidentes de trajeto e 15.226 de doença profissional. (LIMA, 2019, p.283).

Já em 2021, foram comunicados 571.800 (quinhentos e setenta e um mil e oitocentos) acidentes e 2487 (dois mil e quatrocentos e oitenta e sete) óbitos associados ao trabalho. O número representa um aumento de 30% em relação ao ano anterior, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SMARTLAB, 2022).

De forma curiosa, remetendo aos conhecidos conceitos de exploração do trabalhador e mais-valia propostos por Karl Marx, outro importante indicador das condições de saúde e segurança do trabalho no Brasil é a dinâmica pró-cíclica da acidentalidade, que aumenta juntamente com crescimento dos índices econômicos, quando o correto seria o recrudescimento do adoecimento laboral em condições em que exista uma maior oferta de capital (FILGUEIRAS, 2017). Tal fato leva a crer que há uma retórica vazia e pouco eficaz na questão sobre promoção da saúde e segurança do trabalho, que precisa ser encarada como um meio de salvaguarda da própria economia.

Nesse viés, a negociação coletiva, como forma de autocomposição dos conflitos coletivos do trabalho, surgiu como instrumento necessário e eficaz de garantia do valor social do trabalho e da livre iniciativa, ao tornar protagonistas as partes (empregados e empregadores), representadas pelo seu respectivo ente sindical, como entes negociadores de suas próprias especificidades, com contrapartidas recíprocas. Portanto, o escopo desse moderno instrumento jurídico de resolução de conflitos não é meramente econômico, mas detém primordialmente uma função social, com fundamentos contidos na Constituição.

Contudo, após a substancial mudança da legislação laboral, promovida pela Reforma de 2017, em especial no que tange à primazia do negociado sobre o legislado, resultaram em algumas problemáticas ainda não completamente solucionadas pela doutrina e jurisprudência, tais como: A inclusão dos arts. 611-A e 611-B da CLT preserva as garantias fundamentais de um meio ambiente sadio do trabalho? É possível transacionar todo o rol disposto nos referidos dispositivos legais, em especial no que tange à jornada de trabalho e à salubridade do meio-ambiente, sem ofensa a direitos garantidos constitucionalmente, bem como aos princípios de proteção social e do trabalhador?

Portanto, resta imperioso verificar se tal mudança não irá desandar em caminhos inversos, com o aumento da precarização das relações de trabalho e criação de um ambiente de negociação marcado por pressões ou ameaças aos trabalhadores, em detrimento da saúde física e psíquica destes, já que, de acordo com o texto literal da Reforma, com a introdução do parágrafo 3º ao art. 8º da CLT, uma negociação coletiva será autêntica caso atenda somente aos requisitos dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos do art. 104 do Código Civil, contrariando o aspecto plural e os princípios e regras que vigoram no Direito do Trabalho e na legislação ambiental, sob a ótica constitucional, internacional (normas da OIT), legal, bem como as fontes heterônomas do Direito, que existem independentemente do Poder Legislativo, tendo em face o princípio de proteção social, em especial da dignidade do trabalhador.

Isto porque, no que tange aos direitos sociais, deve prevalecer a aplicação da norma mais benéfica, pois, segundo esse princípio, é inconstitucional qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios (CANOTILHO, 2002, p. 336).

Nesta senda, na esfera laboral, Delgado (2011, p. 1403) denominou tal concepção de “princípio da adequação setorial negociada”, o qual dispõe que as normas coletivas detêm amplos poderes quanto à concessão de benefícios superiores aos previstos em lei, contudo, encontra limitações, de ordens internacionais, constitucionais, legais e principiológica, quando trata do inverso, ou seja, quanto à redução ou supressão de direitos sociais.

Portanto, há diversas nuances a serem identificadas na imposição do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado implantado pela Reforma Trabalhista, em especial no que tange a fatores de risco que ameacem a integridade biofísica e mental do trabalhador, que possam onerar os cofres públicos com o incremento de concessões de benefícios previdenciários e, o mais importante e inaceitável, consistente violação à dignidade humana do trabalhador, a ser respeitado de forma integral, eis que há direito fundamental no sentido de que o labor só é válido quando realizado em condições dignas, capaz de realizar o ser em sua totalidade.

### **3- Conceitos históricos legais e aspectos atuais**

A origem do Direito do Trabalho remonta à Revolução Industrial, no século XIX, em que foi superada a primeira dimensão dos direitos fundamentais, cuja essência consistia unicamente na liberdade individual e independente do Estado, liberdade esta que não foi suficiente para proteger os trabalhadores dos novos moldes de produção, radicalmente liberais. Assim, o empregador livre poderia utilizar-se de todos os meios possíveis para obtenção de lucros, sem qualquer tipo de restrição, inclusive explorando o trabalho de menores, de crianças e de mulheres, por meio da imposição de jornadas de trabalho ilimitadas e exaustivas, além da submissão dos operários a condições degradantes no ambiente do trabalho.

Diante dos evidentes abusos advindos desta liberdade puramente formal, aliados à ausência de políticas públicas de proteção estatais, típica do absentismo liberal, restou escancarada o quão assimétrica era a relação de emprego em tais condições, revelando de sobremaneira a situação de hipossuficiência dos trabalhadores que, por meio de uma incipiente consciência de classe, uniram-se na luta pela melhoria de suas condições e diminuição de riscos, na busca de um equilíbrio na relação empregado versus empregador, originando-se daí o direito sindical/coletivo com a posterior garantia e formalização dos direitos sociais nos ordenamentos jurídicos.

O romance naturalista de Émile Zola, *Germinal*, retrata com maestria a origem desse sentimento comum dos trabalhadores, ao tempo em que demonstra de uma forma singular e tocante as condições precárias dos operários, no caso, os mineiros, no início do século XXIX:

Não tinham trocado palavra; todos golpeavam sem descanso e não se ouvia mais que esses golpes irregulares, velados e como que longínquos. Os ruídos

adquiriam uma sonoridade rouquenha, sem eco no ar morto. E era como se as trevas estivessem revestidas de uma cor negra ainda desconhecida, tornadas mais espessas pela poeira flutuante do carvão e grávidas de gases que eram um castigo para os olhos. As mechas das lâmpadas, sob suas proteções de tela metálica, emitiam apenas uns reflexos avermelhados. Não se distinguia coisa alguma, a fenda subia como uma enorme chaminé, achatada e oblíqua, onde a fuligem de dez invernos parecia ter acumulado uma noite profunda. Formas espectrais agitavam-se nessa fenda, clarões perdidos deixavam entrever o roliço de um quadril, um braço nodoso, uma cara terrível, deformada como para um crime. Às vezes, desprendendo-se, luziam pedaços de hulha, fímbrias e arestas, repentinamente iluminados como cristais. Depois, tudo voltava ao escuro, as picaretas davam grandes golpes surdos, não havia mais que o arquejar dos peitos, o grunhido de mal-estar e de cansaço sob o peso do ar e da chuva proveniente das infiltrações (ZOLA, 2009, p.31).

Nota-se que, desde os primórdios da origem dos direitos sociais, o cerne da questão não gira em torno unicamente sobre o aspecto das relações laborais, mas da compreensão do trabalhador de forma integral, como um ser humano dotado de valor e dignidade, em que o meio no qual está inserido influencia diretamente nessa percepção, numa via de mão dupla entre as condições externas e a identidade subjetiva do trabalhador.

Nesse sentido, Sussekind historia:

O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e com a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesa dos interesses comuns.

Se a Revolução Francesa (1789) foi, sob o prisma político, um marco notável na história da civilização, certo é que, ao estear todo o sistema jurídico em conceitos abstratos de igualdade e liberdade, permitiu a opressão dos mais fracos, falhando, portanto, no campo social. É que a relação contratual estipulada entre o detentor de um poder e aquele que, por suas necessidades de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder, não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na sua essência, representa um fator de dominação (SUSSEKIND, 2004, p. 536).

No âmbito internacional, a Constituição Mexicana de 1917 e de Weimar em 1919 inauguraram as primeiras disposições legais que assegurariam tais direitos, influenciando de sobremaneira os ordenamentos legais ocidentais, no que tange ao aspecto social.

No Brasil, o movimento, ainda que um pouco mais tardio, seguiu os mesmos rumos, afirmando Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.42) que o garantismo nasceu com o direito do trabalho como exigência social de proteção dos operários de fábrica, solidificou-se com a evidência da necessidade de reconhecer cidadania ao trabalhador e ganhou moldura jurídica de destaque com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e com suporte no princípio de proteção ao trabalhador, elevado a nível constitucional, com a Constituição de 1988, que inovou com a consagração de direitos sociais em seu texto, bem como da introdução de um capítulo inteiramente destinado à Ordem Social, que tem por base o primado do trabalho, em perfeita consonância com a Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho humano.

Assim, com a Constituição de 1988, o ordenamento jurídico pátrio consolidou o movimento que ganhou forças a partir da segunda metade do Século XX, em especial no momento pós Segunda Guerra Mundial, em que se iniciou uma nova hermenêutica constitucional, atribuindo imperatividade e supremacia às normas constitucionais fundamentais, as quais passariam a vincular os particulares, irradiando-se tais preceitos em todas as áreas do Direito e, sobretudo, no Direito do Trabalho, que tem como princípio norteador o da progressão social, o qual baliza a técnica de interpretação deste ramo especial do Direito, não vinculado a nenhum método que expurgue o conteúdo valorativo dos direitos sociais.

Russomano (1982) explica que “A lei trabalhista aplicada ao caso deve ser interpretada e aplicada não apenas dentro dos processos estritamente jurídicos de análise dos textos, mas, também, sob a influência do chamado critério sociológico”.

Ingo Sarlet, em seu profundo estudo sobre direitos fundamentais, corrobora o entendimento de que os direitos sociais se enquadram neste rol, salientando o caráter especial de proteção destes direitos, que visam assegurar um mínimo existencial, relacionado à dignidade humana, tendo em vista a vulnerabilidade inata dos destinatários dos direitos sociais:

Ao se empreender uma tentativa de definição dos direitos sociais adequada ao perfil constitucional brasileiro, percebe-se que é preciso respeitar a vontade expressamente enunciada do Constituinte, no sentido de que o qualificativo de social não está exclusivamente vinculado a uma atuação positiva do Estado na promoção e na garantia de proteção e segurança social, como instrumento de compensação de desigualdades fáticas manifestas e modo de assegurar um patamar pelo menos mínimo de condições para uma vida digna (o que nos remete ao problema do conteúdo dos direitos sociais e de sua própria fundamentalidade). Tal consideração se justifica pelo fato

de que também são sociais (sendo legítimo que assim seja considerado) direitos que asseguram e protegem um espaço de liberdade ou mesmo dizem com a proteção de determinados bens jurídicos para determinados segmentos da sociedade, em virtude justamente de sua maior vulnerabilidade em face do poder estatal, mas acima de tudo social e econômico, como demonstram justamente os direitos dos trabalhadores, isto sem falar na tradição da vinculação dos direitos dos trabalhadores à noção de direitos sociais, registrada em vários momentos da evolução do reconhecimento jurídico, na esfera internacional e interna, dos direitos humanos e fundamentais (SARLET, 2008, p. 163-206).

Todavia, no que tange especificamente à regulamentação das leis laboristas, pontua-se que há múltiplas fontes no aspecto, além daquelas produzidas pelo Estado, tendo em vista o caráter multifacetário das relações trabalhistas. É desse cenário que se extrai a negociação coletiva, direito fundamental do trabalhador que teve origem na luta de classe, em busca de melhores condições de trabalho, com reconhecimento na Constituição (Art. 7º, inciso XXVI).

A Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, define negociação coletiva e fomenta o estímulo deste instrumento de autocomposição dos conflitos coletivos, como elemento primordial da liberdade de associação, visando a obtenção das melhorias das condições de vida e de trabalho dos representados pelo seu respectivo ente sindical, em busca de um equilíbrio entre os atores sociais das relações de trabalho.

Ocorre que, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), promulgada em meio a uma grave crise política e econômica, como já visto alhures, modificou substancialmente o tratamento destinado ao direito coletivo do trabalho, enfraquecendo a atuação e a liberdade sindical e, ao mesmo tempo, privilegiando o princípio do “negociado sobre o legislado”, em oposição ao outro princípio basilar do ordenamento trabalhista, qual seja, a vedação ao retrocesso social.

Nesta senda, a citada Lei introduziu os arts. 611-A e 611-B, sendo que o primeiro relaciona quatorze itens que podem ser objeto de convenção coletiva, dentre estes, o intervalo intra-jornada, o banco de horas anual, trocas de feriados, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambiente insalubre, temas estes todos intrinsecamente ligados a outro direito fundamental e inegociável, qual seja, a saúde do trabalhador.

Além disso, introduziu o § 3º no art. 8º da CLT, estabelecendo que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará tão somente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos da legislação civil, num claro intuito de restringir o campo de atuação de tal Justiça Especializada, com base no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sobre a temática, alerta Marques de Lima:

O negociado prevalecer sobre o legislado requer atuação incondicional do sindicato profissional, por força do art. 8º, VI, da Constituição. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, a eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores (LIMA, 2019. p. 35/36).

Em Nota Técnica elaborada em maio 2017, estudos do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) já apontavam sobre os futuros problemas decorrentes desta profunda mudança legal, acentuando o incremento de riscos para os trabalhadores, em decorrência da inexistência de outras condições necessárias para uma legítima negociação coletiva:

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos (DIEESE, 2017).

Da mesma forma, na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2018, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, ao analisar a situação brasileira, registrou que um dos objetivos principais da Convenção nº 98 seria promover a negociação coletiva como instrumento que proporcione condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas já fixadas pela lei, não deixando dúvidas sobre a relação entre o que consta da literalidade do art. 611-A da CLT à luz do disposto nas Convenções n. 98, 151 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2018).

A mesma comissão, que se reúne anualmente a fim de verificar o cumprimento das Convenções nos países membros, corroborou na reunião de 2021 que a norma do direito interno pode permitir que a negociação coletiva substitua a legislação estatal protetiva,

desde que isso seja feito de modo restrito e sensato. Contudo, a lei que estabeleça uma regra geral para o afastamento das normas estatais tutelares, via negociação coletiva, seria incompatível com a Convenção nº 98, que trata dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, ratificada pelo ordenamento jurídico pátrio desde 1952 (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2021).

Nas definições de Fiorillo (1996, p.70), o meio ambiente do trabalho se constitui como aquele *“local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”*, evocando que o meio ambiente laboral pressupõe uma ética de segurança e saúde é indispensável para que se alcance um trabalho digno e humano.

Contudo, nota-se então que as alterações legislativas objeto do presente estudo decorrem de um processo que vem se intensificando nas últimas décadas, com o avanço da globalização e do neoliberalismo, no que tange à flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas, processo este denominado pelo sociólogo Ricardo Antunes de *“precarização estrutural do trabalho”*:

Desde 2008, com a eclosão da nova fase da crise estrutural do capital, assistimos à expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Essa tendência se desenhava desde os princípios da década de 1970, quando deslançou o processo de reestruturação produtiva do capital em escala global. Um dos elementos mais expressivos desse processo pôde ser observado com o ingresso da China no mercado capitalista, acompanhado da inserção ou da ampliação da atividade industrial em vários países do mundo asiático.

O aumento da exploração do trabalho, que passou cada vez mais a se configurar de fato como superexploração da força de trabalho, além de aumentar o desemprego, ampliou enormemente a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho, processo esse que atinge não só os países do Sul, as periferias do sistema, mas também os países centrais (ANTUNES, 2020. p. 58).

A esse respeito, acrescenta Raimundo Simão de Melo (2013. p. 73), jurista essencial na temática de meio ambiente do trabalho, que tais eventos *“tem contribuído de maneira decisiva para a degradação das condições de trabalho no Brasil e em países chamados emergentes, submetidos francamente às regras internacionais, com aumento dos acidentes e doenças do trabalho”*. O referido jurista, muito antes da edição da Reforma Trabalhista, já relatava que dentre as causas da inadequação do meio ambiente do trabalho e do alto índice da ocorrência de acidentes no país, destacam-se a falta de investimentos pelas empresas na prevenção de acidentes, além da própria cultura de não priorizar a saúde e segurança do

trabalhador; a ineficiência de políticas públicas que assegurem a efetiva fiscalização e controle dos ambientes de trabalho e; por derradeiro e essencial; a precariedade das condições de trabalho por conta de práticas equivocadas de flexibilização do Direito do Trabalho.

No que tange à legislação em sentido estrito, resta indene de dúvidas que o direito à vida é o primordial direito fundamental sacralizado em declarações internacionais e na Constituição Federal, que disponibiliza, no campo normativo, uma minuciosa rede de proteção social no que tange aos direitos dos trabalhadores, aqui incluídos o meio ambiente do trabalho e a saúde do obreiro, em comunicação com a Ordem Econômica, que tem por fundamento a valorização do trabalho humano.

Nesta senda, o art. 6º da Constituição elenca os direitos sociais (educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados), estabelecendo um patamar mínimo de proteção vital dos direitos denominados de segunda geração, essenciais para a existência de um Estado Social, que viabilize a proteção dos mais vulneráveis, sobretudo em um país em que a desigualdade social é abissal, eis que um recentíssimo estudo lançado mundialmente pelo *World Inequality Lab*, em 2021, consistente no Relatório sobre as Desigualdades Mundiais, o qual analisou os impactos sociais da pandemia Covid-19, concluiu que houve um significativo aumento da fatia dos bilionários no total da riqueza global, se referindo ao Brasil como “um dos países mais desiguais do mundo” e acrescentando que a discrepância de renda no país “é marcada por níveis extremos há muito tempo” (FERNANDES, 2021).

A saúde, assim, se apresenta como um direito social, de acesso universal e igualitário, ao passo que o art. 225 da Constituição estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Logo, de forma implícita, essa proteção se estende ao meio ambiente do trabalho, como instrumento de plenitude da saúde do trabalhador, que visa garantir um trabalho digno, em perfeita consonância com os fundamentos e objetivos das ordens econômica e social.

Em termos de legislação ambiental, o Brasil apresenta um vasto acervo jurídico regulamentando a matéria, destacando-se a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/81), que no inciso I do seu art. 3º dispõe que o meio ambiente é 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.

E, coadunando com o conceito de Fiorillo, Padilha (2002, p. 51) define o meio ambiente laboral como um espaço em que as pessoas, de forma remunerada ou não, desempenham suas atividades laborais, apresentando a autora um conceito além, no sentido de que o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado se trata de um direito iminentemente

metaindividual com fundamento no artigo 225 da Constituição Federal, que abrange e resguarda a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Sob um olhar analítico e preciso sobre o meio ambiente, especificamente no âmbito trabalhista, Marques de Lima assim preleciona:

E como um microsistema do sistema geral, deve ser protegido, até porque não se terá um todo equilibrado sem que as partes o sejam. Em termos mais restritos, trata-se de humanização do trabalho. Com efeito, o trabalhador consome um terço da sua vida no ambiente do trabalho. E um ambiente sadio integra os direitos fundamentais de todos os seres humanos (LIMA, 2019. p. 277/278).

Sobre tal legislação ambiental, destaca-se que ela não deriva unicamente do Poder Legislativo, mas também do Poder Executivo, que, por meio da delegação, institui as Normas Regulamentadoras, constituindo-se a Portaria 3.214/78 o verdadeiro instrumento básico que regulamenta a saúde e segurança do trabalho, por delegação da CLT, almejando extirpar ou minorar os riscos ambientais e, assim, proteger a saúde dos trabalhadores, de forma integral. Com efeito, os riscos ambientais são como os acidentes de trânsito, quase sempre ocorrem os sinistros por desrespeito às normas de segurança.

#### **4 - Implicações práticas do negociado sobre o legislado no meio ambiente laboral**

Em que pese essa vasta rede legal de proteção, com um minucioso e complexo arcabouço legislativo sobre Direito Ambiental e Normas de Segurança e Saúde do Trabalho, o Brasil continua a registrar números alarmantes de acidentes de trabalho, destacando Sebastião Geraldo de Oliveira que é provável existir ainda uma grande subnotificação, alvo de preocupação das entidades de classe:

As entidades sindicais ainda demonstram desconfiança quanto à veracidade das estatísticas oficiais. Alegam que estão encontrando dificuldades para o reconhecimento das doenças ocupacionais pelos empregadores e junto à perícia médica do INSS, tanto que é considerável o aumento das demandas judiciais buscando o enquadramento da patologia como doença ocupacional. Mesmo assim, o número das doenças ocupacionais reconhecidas aumentou bastante nos últimos anos, especialmente em razão do aperfeiçoamento da análise dos fatores causais da relação trabalho-doença, já que os médicos do trabalho estão mais atentos para visualizar o paciente no seu ambiente laboral e a legislação ampliou consideravelmente as hipóteses das doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2021. p. 35).

Ora, a Reforma Trabalhista liberou o empregador a imprimir jornada de 12 horas em ambiente insalubre, sem autorização pública nem sindical (art. 60, parágrafo único) e, ainda, permitiu aos sindicatos ajustarem essa exposição para qualquer outro tipo de jornada, horas extras ou compensação (art. 611-A, XIII), com base no princípio do negociado sobre o legislado, em completa desmoralização ao previsto no art. 60 e às citadas normas constitucionais que regem a matéria.

Assim, ao desvincular a jornada de trabalho do meio ambiente laboral, a lei possibilita que sejam transacionadas jornadas exaustivas, com intervalos insuficientes para o descanso do trabalhador, que foi criado justamente em respeito ao funcionamento orgânico do indivíduo.

Vale frisar que a jornada em si não se trata de tema que não pode ser transacionado, pois há muito tempo já se faziam negociações coletivas de jornadas singulares de categorias específicas, como a de 12x36, inserida na lei apenas com a Reforma Trabalhista, mas sim, de dimensionar os impactos em outro direito humano fundamental e de ordem pública, no âmbito individual (saúde dos trabalhadores), bem como no âmbito econômico, em relação aos cofres da seguridade social, que, por certo, terá efeitos sobre toda a sociedade.

Isto porque, já existem inúmeras evidências científicas de que a ocorrência dos infortúnios laborais se intensifica quando há extrapolação exaustiva da jornada, ocasionando fadiga e doenças psíquicas, como depressão e síndrome de Burnout, relacionada ao esgotamento profissional. De uma simples análise dos dados no sítio eletrônico do Governo Federal, na parte destinada à Saúde e Segurança do Trabalho, constata-se que no ano de 2020, com CAT registrada, foram contabilizados 403.694 (quatrocentos e três mil e seiscentos e noventa e quatro) acidentes de trabalho, estatística que revela um alarmante problema de saúde pública, social e econômica (GOVERNO FEDERAL, 2022). Isso, em um ano em que toda a atividade econômica foi desacelerada, em virtude da pandemia COVID- 19.

E, ao delegar às partes o poder de enquadramento do ambiente insalubre, sem que haja observâncias às normas legais que regem as matérias, em especial das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, abre-se espaço para uma piora do quadro atual e para uma iminente ofensa de direitos constitucionalmente protegidos, principalmente a saúde e a adequada remuneração em razão do exercício de labor insalubre.

Em 18.07.2022, o Ministério Público do Trabalho emitiu um alerta sobre tal questão, com edição da Orientação CODEMAT (Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho) de nº 30, indicando que a intensa flexibilização das Normas Regulamentadoras promovidas pelo Governo Federal nos últimos anos, em especial após a publicação do Decreto 9.944, de 30 de julho de 2019, “podem ensejar vulneração ao princípio constitucional do risco ocupacional regressivo mínimo, bem como retrocesso social na área de saúde e segurança do Trabalho.” Tal recomendação, portanto, visa uniformizar a atuação dos Procuradores do Trabalho em todo o país, como órgão guardião da saúde do trabalhador, de

forma a minimizar a vulnerabilidade do hipossuficiente na relação de trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

Há de se lidar ainda com questão das relações informais, que resulta desse constante movimento de flexibilização das relações laboristas, tornando os trabalhadores em tais condições ainda mais vulneráveis na questão atinente ao tema de saúde e segurança, porquanto invisíveis ao sistema de proteção legal, já tão ameaçado pela prática da redução de direitos, destacando-se o princípio do negociado sobre o legislado como prejudicial neste particular. Como forma de dimensionar tal panorama, um estudo do IPEA, de março do corrente ano, demonstrou que no último trimestre móvel, finalizado em janeiro de 2022, consoante a base de dados do IBGE na PNAD Contínua, enquanto o montante de trabalhadores com carteira assinada avançou 9,3%, na comparação interanual, os contingentes de ocupados sem carteira e por conta própria se expandiram 19,8% e 10,3%, em um movimento muito mais exponencial que o crescimento formal de emprego (IPEA, 2022).

Lado outro, estudos já apontam que somente a flexibilização das leis e normas trabalhistas, sem o complemento com outras políticas públicas e econômicas de fomento ao trabalho e aquecimento da atividade econômica, não é suficiente para o aquecimento do mercado de trabalho, podendo, ao contrário, funcionar como potencial instrumento de ofensa ao trabalhador e, em consequência, nociva para toda a sociedade.

Neste compasso, em maio do corrente ano, o Centro de Pesquisa em Macroeconomia de desigualdades da USP (Universidade de São Paulo), publicou um estudo que traz dados empíricos sobre o efeito da criação de empregos com a promulgação da Reforma Trabalhista, não se constatando o tão esperado incremento propalado, objetivo político do Governo Temer, à época da promulgação da Lei 13.467/17, ressaltando os seguintes resultados constatados na pesquisa:

A comparação para o período após a reforma sugere que as quedas observadas para a taxa de desemprego no Brasil entre 2018 e 2019 foram relativamente maiores do que o previsto pelo grupo de controle, ao passo que o seu aumento em 2020 ocorreu em linha com o do grupo sintético, conforme resumido na Tabela 4. Isto indicaria que, entre 2017 e 2020, o aumento da taxa de desemprego do Brasil teria sido cerca de 1% superior em comparação à representação sintética para o Brasil no caso de não ter havido a reforma trabalhista.

(...) Visto que entre 2018 e 2020 os testes de placebo apresentaram diferenças de variação entre os países e os grupos sintéticos mais expressivas do que o observado para o Brasil, os resultados obtidos não nos permitem afirmar que a reforma trabalhista de 2017 teve impacto significativo para o menor (ou maior) crescimento da taxa de desemprego no Brasil, pois desvios relativamente

maiores puderam ser obtidos aleatoriamente considerando os países do grupo sintético para o Brasil. Este resultado está em linha com parte da literatura empírica, que diverge sobre o impacto de reformas trabalhistas para a criação de emprego, embora com mais evidências contrárias a tais medidas, sobretudo em períodos de contração econômica (SERRA; BOTTEGA; SANCHES, 2022).

Isto posto, dentre um dos vários aspectos polêmicos que a Reforma Trabalhista trouxe à tona, acerca das matérias constantes do art. 611-A da CLT, os atores sociais, no exercício da autonomia privada coletiva, podem fixar condições de trabalho em padrões inferiores àqueles fixados pela lei, fazendo com que o problema em relação à saúde do trabalhador assumira uma proporção enorme, tanto do ponto de vista individual, quanto no que tange ao aspecto social e econômico, principalmente quando há ameaça a um princípio basilar que permeia a ordem social prevista pelo Constituinte de 1988, qual seja o da progressão social.

Todavia, por derradeiro, frise-se que o STF, em recentíssimo julgado de junho do ano corrente, no ARE 1121633/GO (Tema 1046), fixou a tese de que é constitucional a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que inexistam vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação, desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório, ou seja, os direitos considerados constitucionalmente indisponíveis, tais como ora analisados, em especial os do art. 7º da Constituição Federal, sobressaindo-se assim a importância do intérprete do Direito quanto ao tema, em face da hermenêutica especial que rege a matéria, por tratar de direito primordial do ser humano, o direito à vida.

Desta feita, há diversas peculiaridades sobre a temática em voga, a serem delineadas a partir da premissa de que a autonomia privada coletiva das partes encontra limites exatamente nas normas de ordem pública, de caráter cogente, bem como dos princípios e múltiplas fontes que regem o Direito do Trabalho, em um trabalho interpretativo científico de cada dispositivo alterado à luz do texto constitucional, como forma de se buscar o seu verdadeiro sentido e alcance, destacando que tal objetivo não se fundamenta em interesses puramente econômicos, mas, primordialmente, na preservação do bem maior do trabalhador, sua vida, por meio de um trabalho que dignifique a sua vida, em vez de liquidá-la.

### **5 - Conclusão**

A Reforma Trabalhista de 2017, além de estabelecer uma série de medidas que enfraquecem a atuação sindical (extinção da contribuição sindical obrigatória, restrição dos poderes homologatórios dos sindicatos etc), propôs uma mudança substancial em tal sentido principiológico, ao privilegiar o “negociado sobre o legislado”, debate que já se prolonga há algum tempo, sob o discurso de ser uma via para o aumento e manutenção dos postos de emprego, com o conseqüente crescimento da economia.

Na atual conjuntura, política e econômica, em que a globalização mundial avançou, junto com o neoliberalismo, em detrimento do conceito de Bem-Estar Social, diante ainda de uma pandemia que acentuou ainda mais as desigualdades sociais, com o consequente aumento do desemprego e intensificação do processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, além do aumento da informalidade, enfrentar o tema exige uma análise multifatorial sobre a questão, na qual, do ponto de vista jurídico, o presente estudo assume uma função social e crítica do Direito.

Destarte, a autonomia negocial coletiva não fica imune ao filtro constitucional e convencional, particularmente quando tenta reduzir direitos fundamentais dos trabalhadores, a quem, em princípio, deve proteger.

Assim, a negociação deve ser bastante comedida quando tratar dos temas e exposição do trabalhador a condições e agentes insalubres, bem como quanto em relação aos parâmetros relativos à jornada de trabalho, sob pena de tornar sua validade vulnerável.

Desta feita, torna-se necessário vislumbrar um ponto de equilíbrio entre a proteção do trabalhador e sua integridade físico e psíquica, garantida por normas de ordem pública e com fundamento no princípio da dignidade humana, com a manutenção das atividades empresariais e econômicas, via negociação coletiva, de modo a resguardar um meio ambiente laboral sadio, em consonância com as normas internacionais, constitucionais e legais que regem a temática, além do arcabouço principiológico que garante a dignidade humana e, por via de consequência a do trabalhador.

### **6 - Referências Bibliográficas**

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2 ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; NASCIMENTO, Leandro Maciel do; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. O papel da seguridade social na redução das desigualdades. In: Direito, democracia e mudanças institucionais: homenagem ao Professor Adelman de Barros Villa / Éfren Paulo Porfirio de Sá Lima, Nelson Juliano Cardoso Matos, Ana Luísa Melo Nogueira (Organizadores). – Teresina : PPGD-UFPI; EDUFPI, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. 1403 p.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? In: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf). Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 336.

DE OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maiade; DUTRA, Debora. Análise de constitucionalidade do primado do “negociado sobre o legislado” no âmbito da reforma trabalhista. Ponto de vista jurídico, p. 122-141, 2020.

DIEESE. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em 24 de abril de 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. Direito Processual Ambiental brasileiro. Belo Horizonte: del Rey, 1996.

GOVERNO FEDERAL, 2022. Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil - 2018/2020. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT\\_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019). Acesso em: 17 abr. 2022.

Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: < <https://observatoriosst.mpt.mp.br>> Acesso em: 20 jun. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Application of international labour standards 2018: report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Genebra: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf). p. 60. Acesso em 27/04/2022

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Application of International Labour Standards 2021: addendum to the 2020 report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_771042/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_771042/lang--en/index.htm). p.109-11. Acesso em 27/04/2022

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectiva. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220328\\_cc\\_54\\_notas\\_32\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220328_cc_54_notas_32_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 10 mai. 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles R. M. de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Os Fundamentos do Direito Coletivo pós-reforma trabalhista. 1. ed. Teresina: Edufpi, 2019. v. 1.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios do Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador : responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. — São Paulo : LTr, 2013.

FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. Paris, BBC News Brasil, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761>. Acesso em: 04 mai. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional – 12ed. rev. ampl e atual- Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. São Paulo: LTr, 1982.

SANTONE, Paula Corina. Negociado sobre o legislado: segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/367456/negociado-sobre-o-legislado-seguranca-juridica-a-trabalhadores>. Acesso em 15 de julho de 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos sociais como direitos fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica. 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora? Porto Alegre, Belo Horizonte, 2008, p. 163-206. Disponível em < <http://www.udf.edu.br/wpcontent/uploads/2016/01/Texto-Bibliogr%C3%A1fico-I-Ingo-Wolfgang-SARLET.pdf>>. Acesso em 24 de abril de 2022.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017. (Nota de Política Econômica nº 021). MADE/USP, 2022.

SMARTLAB, Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 15 jul. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Curso de direito do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2004.

ZOLA, Émile. Germinal. São Paulo-SP: Martin Claret, 2009.