

Inconvencionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista brasileira às normas de saúde e segurança no trabalho^(*)**Inconvenience of the changes promoted by the Brazilian labor reform to occupational health and safety standards****Inconveniencia de los cambios promovidos por la reforma laboral brasileña en las normas de salud y seguridad en el trabajo**Brenno Augusto Freire Menezes¹Débora Tito Farias²

Sumário: Introdução. 1. O direito humano ao meio ambiente do trabalho seguro e sadio. 2. Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista: negociado Vs. legislado e normas de saúde e segurança. 2.1. Supressão total e monetização do intervalo intrajornada e a possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes dos trabalhadores em jornadas 12x36. 2.2. Natureza indenizatória do pagamento pela supressão do intervalo intrajornada. 2.3. Enquadramento do grau de insalubridade. 2.4. Regras sobre duração do trabalho e intervalos legais não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. 3. Análise da inconveniência das alterações promovidas pela Lei 13.467/17 relacionadas à saúde e segurança do trabalhador. Considerações Finais. Referências.

RESUMO:

O presente estudo teve como objetivo analisar a possível inconveniência constante nos dispositivos celetistas relacionados ao meio ambiente de trabalho alterados e criados com a reforma trabalhista de 2017. Para tanto foram apresentados dados teóricos obtidos através das pesquisas bibliográfica e documental utilizando-se da metodologia qualitativa e do método hipotético-dedutivo. Ao final da referida pesquisa chegou-se à conclusão de que a Lei 13.467/2017 no tocante as normativas de saúde e segurança apresenta diversos vícios de inconveniência.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Meio Ambiente de Trabalho. Negociado Sobre o Legislado. Inconvencionalidade. Normas de Saúde e Segurança, Reforma Trabalhista Brasileira.

ABSTRACT:

^(*) Recibido: 09/07/2021 | Aceptado: 15/08/2021 | Publicación en línea: 22/09/2021.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos/UFPE. ORCID 0000-0001-6813-2163.

²Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos/UFPE. ORCID 0009-0008-5557-1413.

The aim of this study was to analyze the possible unconventionality of the celetarian provision related to the work environment that were altered and created with the 2017 labor reform. To this end, theoretical data obtained through bibliographical and documentary research was presented, using qualitative methodology and the hypothetical-deductive method. At the end of this research, we concluded that Law 13.467/2017, about health and safety regulations, has several unconventional vices.

Keywords: Human Rights. Working Environment. Negotiated Over Legislated. Unconventionality, Health and Safety Standards. Brazilian Labor Reform.

RESUMEN:

El objetivo de este estudio fue analizar la posible no convencionalidad de las disposiciones celetarias relacionada con el ámbito laboral, modificadas y creadas por la reforma laboral de 2017. Para ello, se presentaron datos teóricos obtenidos a través de investigación bibliográfica y documental, utilizando metodología cualitativa y el método hipotético-deductivo. Al final de esta investigación, llegamos a la conclusión de que la Ley 13.467/2017, en lo que respecta a las normas de salud y seguridad, tiene varios vicios no convencionales.

Palabras-clave: Derechos Humanos. Entorno Laboral. Negociado sobre Legislado. No Convencionalidad. Normas de Salud y Seguridad. Reforma Laboral Brasileña.

INTRODUÇÃO

Não obstante o Estado brasileiro ainda não tenha ratificado todas as convenções da Organização Internacional do Trabalho relacionados a saúde e segurança do trabalhador, ainda que o referido tema tenha sido incorporado aos princípios fundamentais da organização, é inegável que desde a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas e a Constituição Federal de 1988, o Brasil figurava entre os países detentores dos maiores arcabouços protecionistas relacionados ao tema³.

Todavia, a partir de 11 de novembro de 2017 passou a vigorar no país a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida por “Reforma Trabalhista” que alterou mais de uma centena de dispositivos e acresceu dezenas de novas disposições à Consolidação de Leis Trabalhistas, a maioria delas eivadas de caráter prejudicial ao trabalhador, promovendo um aviltante retrocesso social às normativas *jus* laborais, em especial, as relacionadas a saúde e segurança e ao meio ambiente laboral (Nascimento *et.al*, 2021, p.140).

Portando uma máscara de amplitude de autonomia das partes, quando, na verdade, intencionou-se suprimir diversas garantias historicamente

³ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenções não ratificadas. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm

concedidas à classe dos trabalhadores, uma das mais relevantes modificações promovidas a CLT foi a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive sobre matérias de ordem pública, quais sejam, as que tratam de intervalos legais, jornadas de trabalho, prorrogação de jornada em ambientes insalubres e classificação de grau de insalubridade⁴.

À vista disso, (Assis, 2019) é pontual ao afirmar que não se pode admitir que alterações legislativas que permitam a prevalência do negociado sobre o legislado, eliminem ou restrinjam imperativos legais heterônomos, em especial direitos sociais fundamentais à saúde e segurança do trabalhador e consequentemente à garantia do trabalho digno, sob pena de violação ao princípio da proibição do retrocesso social aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, devendo referidas normativas serem consideradas inconvenientes.

No mesmo sentido, Porto (2020) que o objetivo da negociação coletiva, nos termos dos pactos internacionais firmados pelo Estado brasileiro, é melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representar, não podendo se permitir a renúncia a direitos mínimos assegurados pela Carta Maior e legislação infraconstitucional, como aconteceu com as permissões trazidas pela reforma trabalhista brasileira de 2017, no tocante a prevalência do legislado sobre o negociado.

O presente trabalho guarda por escopo debater as inconveniências presentes nas disposições constantes dos artigos 59-A; 71, § 4º; 611-A, XII e XIII e 611-B, parágrafo único, ambos da Consolidação de Leis Trabalhistas, alterados e acrescidos com a Reforma Trabalhista brasileira, vigente desde 2017, os quais permitem a redução ou supressão respectivamente do intervalo intrajornada e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes dos trabalhadores em jornadas 12x36; alteraram a natureza jurídica do pagamento pela supressão do intervalo

⁴Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

intra-jornada; autorizam que negociação coletiva estabeleça graus de insalubridade e determinam que regras atinentes a duração do trabalho e aos intervalos legais não sejam consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa de cunho qualitativo foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas: doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais que tratam da temática a seguir abordada.

1.1 O direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e sadio

Os direitos humanos podem ser definidos como garantias legais universais que protegem e defendem indivíduos e toda a sociedade contra ações ou omissões dos Estados que possam vir a atentar contra a dignidade da pessoa humana.

Segundo preciosas lições de Hannah Arendt (1977) referidos direitos consideram a cidadania não apenas como um fato e um meio, mas sim como um princípio, pois privar sujeitos da cidadania afeta substancialmente a condição humana, uma vez que o ser humano privado de suas qualidades acidentais, o seu estatuto político, estará privado também de sua substância, vale dizer: tornado pura substância, perde a sua qualidade substancial, que é de ser tratado pelos outros como semelhante.

A evolução histórica dos direitos humanos demonstra que o referido ramo do direito se desdobra em três gerações. Referida classificação foi perpetrada por Karel Vasak em 1979 inspirado nos ideais da Revolução Francesa. A primeira geração/dimensão toma por base o lema da liberdade e o Estado negativo, resultando nos direitos civis e políticos. A segunda, estruturada no lema da igualdade e os denominados direitos sociais, econômicos e coletivos, são os também conhecidos por direitos de crédito, direitos prestacionais, portanto, o direito de se exigir que o Estado faça alguma coisa para auxiliar nas suas vidas. E por fim, a terceira geração/dimensão, baseada nos direitos de fraternidade social e desenvolvimento pleno, direitos estes considerados transindividuais (Tosi, 2005, p.17-20).

Todavia, a teoria geracional é duramente criticada pela doutrina. Antônio Augusto Cançado Trindade (2000) em seminário apresentado na Câmara dos Deputados teceu críticas a referida teoria ao refutar a tese de sucessão de direitos base da referida teoria, a qual transmite um conceito segundo o qual os direitos individuais surgiram primeiro e os direitos econômico-sociais vieram depois, não correspondendo à realidade histórica dos fatos, reafirmando, nesse sentido, a tese da indivisibilidade dos direitos humanos.

Assim, não restando dúvidas que os direitos humanos são indivisíveis e tendo em vista que o termo gerações traz uma falsa ideia de que há uma sobreposição ou até mesmo uma hierarquia entre as gerações, além de apresentar os direitos de uma forma meramente fragmentada (Lima Júnior, 2003, p. 88-95), o melhor termo a ser alcunhado quando se fala em evolução de direitos humanos é dimensão, visto que o referido termo reforça a ideia de que os direitos humanos são indivisíveis e interdependentes, ideal este em total consonância com o disposto nos Pactos Internacionais de Direitos Humanos.

Conforme lições de Feliciano *et al.* (2015), o meio ambiente equilibrado inclui-se entre direitos de terceira dimensão, tratando-se de interesse difuso, ou seja, sem titular exclusivo ou possível de ser individualizado, cuja proteção cabe a toda coletividade e a cada um dos seus componentes. Subdivide-se em quatro espécies, quais sejam: a) meio ambiente natural ou físico, b) meio ambiente artificial, c) meio ambiente cultural e d) meio ambiente do trabalho.

Nas lições de Fiorillo (2021) o meio ambiente laboral é definido como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio toma como base a salubridade, a segurança e a ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

No mesmo sentido, aponta Silva (2003) que o meio ambiente do trabalho corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.

O meio ambiente laboral, segundo Oliveira (2011) traz consigo um poderoso arcabouço protecionista nos âmbitos supranacional e pátrio, tendo em vista ser reconhecido como direito humano fundamental que a globalização deve

ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos os trabalhadores.

Há mais sete décadas iniciou-se o processo de reconhecimento do referido direito como direito humano de todos os trabalhadores, uma vez que em 1948 a Declaração Universal de Direitos Humanos de forma tímida e genérica trazia a previsão de que a todo ser humano cabia o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal⁵.

Todavia, o tema ora tratado começou a ser positivado de forma mais específica nas Convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho, principal organismo internacional quando o assunto é a proteção e defesa dos direitos humanos dos trabalhadores.

Merecem destaque dentre as inúmeras Convenções da OIT relacionadas ao tema, as Convenções 155 e 187 que tratam a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e promoção da saúde e segurança do trabalho, respectivamente. Referidas convenções a partir de 2022 passaram a integrar o rol de convenções fundamentais da OIT, as quais devem ser observadas e respeitadas pelos Estados-membros da Organização independentemente de ratificação⁶.

Salienta-se que desde 1992 o Brasil é signatário da Convenção n. 155, todavia, o mesmo não pode ser dito quanto a Convenção n. 187. Embora o Estado brasileiro ainda não tenha ratificado este tratado, é obrigado a observá-lo, tendo em vista tratar-se conforme anteriormente mencionado de core obligations, ou seja, de observância obrigatória a todos os membros da Organização (Padovani e Mialhe, 2018, p.16).

Tamanha relevância do tema ora abordado merece menção a Agenda 2030 firmada em 2015 por 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas que se comprometeram a buscar um crescimento econômico sustentável, a redução da pobreza, a proteção ambiental e inclusão social por meio da parceria e paz por meio da colaboração dos seus diferentes atores quais

⁵Artigo 3, Declaração Universal dos Direitos Humanos: Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm

sejam: governos, sociedade civil, academia, setor privado e empresarial e os cidadãos⁷.

Composta por dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável, destaca-se a ODS 8 que dispõe a respeito do crescimento econômico sustentável e trabalho decente para todas e todos, trazendo no bojo da Meta 8.8 a proteção e defesa dos direitos trabalhistas e a promoção do meio ambiente de trabalho seguro e sadio para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes em particular as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários⁸.

De modo a sedimentar ainda mais a garantia do referido direito, o ordenamento pátrio prescreve inúmeros dispositivos de modo a protegê-lo e defendê-lo. É possível notar previsões a respeito do tema dispostas nos artigos 6º, 196, 225 e 200, VIII da Constituição Federal de 1988⁹ além da Consolidação das Leis Trabalhistas que reserva um capítulo inteiro de normas relacionadas ao tema ora discutido, e a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81). Normativas que segundo Nardello (2018) preveem a proteção do meio ambiente, incluso o laboral, como um direito fundamental que garante a todos os trabalhadores a dignidade da pessoa humana.

Todo o exposto, não restam dúvidas que o meio ambiente de trabalho seguro e hígido, que compreende a proteção aos riscos ambientais físicos, químicos, biológicos e psicossociais, é um direito humano assegurado por ampla normativa supranacional e pelo ordenamento pátrio, devendo, portanto, ser garantido sem distinção e em sua máxima efetividade e com eficácia direta objetiva e imediata. Nesse sentido, a Jurisprudência do Supremo Tribunal

⁷ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>

⁸*Op Cit*

⁹Art. 6º, CF São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem 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.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Federal constante do julgamento prolatado no MS 22.164 em 30 de novembro de 1995¹⁰.

2.ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA: NEGOCIADO VS. LEGISLADO E NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

No dia 14 de julho de 2017 foi publicada no Diário oficial da União a Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista. A referida disposição legal alterou mais de uma centena de dispositivos da Consolidação de Leis Trabalhista, criando ainda novas disposições acrescidas ao texto laboral. Sua vigência se iniciou em 11 de novembro de 2017 e de lá para cá, segundo Nascimento *et. al* (2021) já foram levantadas inúmeras questões a respeito da inconstitucionalidade e inconveniência de boa parte dos seus dispositivos.

A lei ora em comento contém inúmeros aspectos que violam regras da Organização Internacional do Trabalho, apresentando significativo retrocesso aos direitos sociais com objetivo claro de proteger apenas empregadores em expressa contramão ao histórico em que se construiu a legislação trabalhista.

A referida reforma é sem dúvida alguma extremamente agressiva nos aspectos materiais e processuais, promovendo quanto aqueles uma verdadeira precarização do trabalho, nos seus mais diversos aspectos.

No mesmo sentido, Teixeira *et al.*, (2017) afirma que a reforma trabalhista aprovada por lei infraconstitucional exibe conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916 e tal retrocesso resta ainda evidente tendo em vista que a maioria das suas previsões desconsideram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária com erradicação da pobreza e redução as desigualdades sociais.

No tocante a proteção e defesa do meio ambiente do trabalho saudável e seguro foram promovidas significativas alterações eivadas de inconveniências, nos dispositivos relacionados ao intervalo intrajornada, a insalubridade e a relação destes com as normas de saúde, higiene e segurança

¹⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 22.164-0/SP**. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=85691>

do trabalho colocando em demasiado risco a integridade física e moral do trabalhador que passam a se encontrar mais vulneráveis a sofrer acidentes de trabalho e desenvolverem doenças ocupacionais (ILO, 1983, p.2).

2.1 Supressão total e monetização do intervalo intrajornada e a possibilidade prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes dos trabalhadores em jornadas 12x36

A reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 trouxe significativas e inconvenientes alterações aos contratos de trabalho daqueles que laboram em jornada 12x36. Até 10 de novembro de 2017, fartas eram as exigências para a formalização desse contrato, não se permitia a prorrogação da jornada em atividades insalubres e não havia o que se falar em monetização pela supressão total de intervalos legais nessa modalidade de jornada¹¹.

A única disposição a respeito da jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso pretérita a mutação *jus* laboral era prevista no verbete sumular de número 444 do TST que assim prescreve:

SUM-444, TST - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 – republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504280/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012 É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (Brasil, TST, 2020).

A lei 13.467/2017 passou a prever as seguintes prescrições a serem aplicadas a referida modalidade contratual:

Art. 59-A, CLT. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de

¹¹BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Solicitar licença prévia para prorrogação de jornada em atividade insalubre**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-licenca-previa-para-prorrogacao-de-jornada-em-atividade-insalubre>

descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Art. 60, CLT - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

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

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho¹².

Referidas alterações, em apertada síntese, autorizam que empregados submetidos a jornadas extenuantes de doze horas consecutivas possam ter seu intervalo para refeição e descanso suprimidos e monetizados, permitindo ainda que trabalhadores submetidos a essa modalidade de jornada e que laborem em atividades insalubres possam ter sua jornada laboral prorrogada por meio de mera negociação coletiva e sem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes¹³.

Sobre as respectivas alterações ao texto celetista, Teixeira (2018) tece críticas ao afirmar que tanto a redução da intrajornada para 30 minutos, como a jornada de doze horas ininterruptas mostra-se nociva à saúde do trabalhador, uma vez que vários fatores como a mastigação rápida, a qual dificulta o cérebro a receber sinais de saciedade, podendo desencadear em diversos problemas de saúde como a obesidade, doenças gástricas, dentre outras.

¹² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

¹³ Op Cit

2.2 Natureza indenizatória do pagamento pela supressão do intervalo intrajornada

Até as alterações promovidas pela reforma ora em comento ao empregador que suprimisse o gozo do intervalo intrajornada do trabalhador era imputado o pagamento de todo o período do intervalo com acréscimo de 50%, ainda que essa supressão fosse parcial, possuindo a referida verba caráter remuneratório, ou seja, refletindo nas demais verbas cabíveis ao empregado (BRASIL, 2018, p.4).

Todavia, com as mudanças promovidas, o artigo 71, § 4º da CLT passou a vigorar nos seguintes termos:

Art.71, § 4º, CLT - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho¹⁴.

A partir das modificações anteriormente mencionadas passou-se a prever o pagamento apenas do período intervalar suprimido, passando o referido pagamento a ter caráter indenizatório.

Não restam dúvidas que referidas mudanças implicaram no gozo necessário do intervalo legal, tornando ainda mais fácil a monetização da aludida pausa, expondo consequentemente os trabalhadores a maiores riscos de sofrerem acidentes laborais e/ou adquirirem doenças ocupacionais.

2.3 Enquadramento do grau de insalubridade

De maneira a esvaziar a força normativa das leis, permitiu-se na Lei 13.467/17 que nas mais variadas temáticas o negociado prevalecesse sobre o legislado¹⁵.

Muito embora a Carta Magna de 1988, em seu emblemático artigo 7º, no inciso XXVI, estabeleça como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além

¹⁴BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

¹⁵Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

de outros que visem à melhoria de sua condição social o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, tal direito não pode ser usufruído de modo a prejudicar ou colocar em risco a saúde e a vida dos trabalhadores¹⁶.

E com a verdadeira intenção de suprimir diversas garantias historicamente concedidas à classe dos trabalhadores ao longo dos últimos séculos, o legislador reformista inseriu na Consolidação das Leis Trabalhista o artigo 611-A o qual autoriza que convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tenha prevalência sobre a lei quando dispuser sobre ao menos quinze temáticas, dentre os mais variados temas, como banco de horas, intervalos legais e registro de jornada de trabalho. Indo além de qualquer limite, o legislador elencou o enquadramento do grau de insalubridade dentre as possibilidades onde o negociado prevalecerá sobre o legislado, vejamos:

Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: XII - enquadramento do grau de insalubridade¹⁷.

Embora se trate de temática de ordem pública, crucial a saúde e segurança do trabalhador, é possível que negociação coletiva estabeleça o grau de insalubridade, em total dissonância, por exemplo, o artigo 195 da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁸ os quais exigem que a caracterização e a classificação da insalubridade seja atestada por meio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

2.4 Regras sobre duração do trabalho e intervalos legais não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho

Por último, cabe pontuar um dos mais graves acréscimos a CLT empreendido pela Lei 13.467/17 que eivado de vícios de inconstitucionalidade e

¹⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasília, DF: Senado, 1988.

¹⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

¹⁸ Art.195, CLT - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

inconveniência, passou a estabelecer que normativas relacionadas a jornada de trabalho e o gozo intervalar não são mais consideradas regras de saúde, higiene e segurança do trabalho. Vejamos o dispositivo:

Art. 611-B Parágrafo único, CLT. 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 artigo¹⁹.

Considerar o dispositivo ora em comento permite que os empregadores ao manipularem como bem entendam a jornada e o gozo de intervalos dos seus trabalhadores levem-nos a exaustão física e mental, ampliando assim os riscos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, podendo lhes causar danos críticos e irreversíveis.

3. ANÁLISE DA INCONVENIÊNCIA DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/17 RELACIONADAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

A Organização Internacional do Trabalho surgiu em 1919 como o fim da primeira guerra mundial, a partir do Tratado de Versalhes, instituindo-se desde então como o primeiro organismo especializado das Nações Unidas, criado, infelizmente, por consequências dos horrores experimentados pela humanidade nos contextos de grandes guerras e de graves crises econômicas (ILO, 1969).

Nesse cenário de busca de patamares mínimos de garantia de direitos trabalhistas nos Estados-membros da organização, já foram adotadas 190 (cento e noventa) Convenções Internacionais de Trabalho e 206 (duzentas e seis) Recomendações, sobre diversas temáticas atinentes à seara laboral, sendo ratificadas 98 (noventa e oito) Convenções pelo Brasil. Dentre as convenções ratificadas, destaca-se a de nº 155 que trata sobre a segurança e saúde dos Trabalhadores, objeto do presente estudo, ratificada pelo Estado brasileiro em maio de 1992 e em vigência nacional desde 18 de maio de 1993 (ILO, 1952 e 1993).

¹⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Entretanto, muitas normas ainda são editadas pelos países ao arrepio do conteúdo protetivo convencionalizado. E estar no ordenamento não é garantia de Justiça, representando muitas leis, ao contrário, claros retrocessos sociais e muitas vezes estratégias de continuidade de autoritarismos e discriminações.

A última reforma do Código de Processo Civil brasileiro, em 2016, inclusive, alterou a função do Ministério Público de *custos legis* pra *custos iuris*, o que foi extremamente salutar, posto que leis podem afrontar a ordem jurídica, sendo esta a meredora de fiscalização e proteção pelos órgãos, e não exatamente as letras frias legisladas, que podem afrontar, e diversas vezes afrontam, direitos conquistados (Brasil, CPC, 2016).

Seguindo esse raciocínio, todos os operadores do Direito devem contar com ferramentas e institutos hábeis a corrigir eventuais distorções e injustiças advindas da promulgação de leis, como é exatamente o caso do controle de convencionalidade.

Representa este controle a compatibilização das normas de direito interno com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo país, sendo pioneiramente tratado no Brasil pelo autor Valério Mazzuoli (2004), que nos leciona:

O controle de convencionalidade tem por finalidade compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis, lato sensu, vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional. (...)
Trata-se de adaptar ou conformar os atos ou leis internas aos compromissos internacionais assumidos pelo Estado, que criam para estes deveres no plano internacional com reflexos práticos no plano do seu direito interno. (Mazzuoli, 2004, p. 132 e 133)

Tais lições já se espraíram por toda a exegese jurídica nacional, tendo o Supremo Tribunal Federal reconhecido o controle de convencionalidade, conforme prefácio de Luiz Flávio Gomes à clássica e festejada obra de Mazzuoli:

Posição majoritária do STF:
No dia 3 de dezembro de 2008 foi proclamada, pelo Pleno do STF (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP), uma das decisões mais históricas de toda sua jurisprudência. Finalmente nossa Corte Suprema reconheceu que

os tratados de direitos humanos valem mais do que a lei ordinária. Duas correntes estavam em pauta: a do Min. Gilmar Mendes, que sustentava o valor supralegal desses tratados, e a do Min. Celso de Mello, que lhes conferia valor constitucional. Por cinco votos a quatro (dois Ministros não participaram do julgamento), foi vencedora (por ora) a primeira tese. Caso algum tratado venha a ser devidamente aprovado pelas duas casas legislativas com maioria qualificada (de três quintos, em duas votações em cada casa) e ratificado pelo Presidente da República, terá ele valor de Emenda Constitucional (CF, art. 5.º, § 3.º, acrescentado pela EC 45/2004). Fora disso, todos os (demais) tratados de direitos humanos vigentes no Brasil contam com valor supralegal (ou seja: valem mais do que a lei e menos que a Constituição). Isto possui o significado de uma verdadeira revolução na pirâmide jurídica de Kelsen, que era composta (apenas) pelas leis ordinárias (na base) e a Constituição formal (no topo). Consequência prática: doravante, toda lei (que está no patamar inferior) que for contrária aos tratados mais favoráveis não possuirá validade (Mazzuoli, 2004).

Ou seja, os tratados de direitos humanos vigentes no Brasil, dentre os quais as Convenções Coletivas da Organização Internacional do Trabalho, tem *status* constitucional ou supralegal, sendo de toda forma superiores a leis ordinárias. Por consequência, qualquer lei doméstica que os contrariem, despoem-se de validade.

E conforme já vimos neste trabalho, vários dispositivos da Lei 13.467, a chamada Reforma trabalhista, afrontam diretamente normas convencionais, sendo objeto de acalorados debates em diversos âmbitos trabalhistas, que destacam uma imensa gama de convenções vilipendiadas pela reforma de 2017 (Brasil, 2017):

Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as Convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa às Convenções 122, 144 e 154 da OIT, bem como aos verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Controle de convencionalidade na reforma trabalhista. Possibilidade. Natureza jurídica das normas internacionais do trabalho. Supralegalidade. Ainda que não se reconheça a inconvenção de toda a Reforma Trabalhista, há de se fazer pontualmente o controle de convencionalidade dos dispositivos por ela alterados. O Supremo Tribunal Federal reconheceu o caráter supralegal das convenções internacionais, devendo as leis ordinárias estar em

consonância com a normatividade internacional, no que se refere aos direitos humanos. Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho(CONAMAT), 19ª edição, 2018.

Destacar-se-á neste trabalho o choque frontal dos dispositivos já elencados (supressão, monetização e natureza indenizatória de intervalo intrajornada, natureza, enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação sem licença prévia das autoridades competentes, regras sobre duração do trabalho e intervalos não consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho) com a Convenção 155 da OIT, ratificada no Brasil primeiramente pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 e posteriormente pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, que trata segurança e da saúde dos trabalhadores (Brasil, 2019):

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas: determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes. (BRASIL, on-line, 1992).

Evidencia-se, portanto, que as normas que possibilitam a mitigação da proteção à saúde e segurança no meio de trabalho por negociação coletiva, do hipossuficiente *versus* o empregador detentor dos riscos da atividade, além de configurarem claro retrocesso social e abandonar o inferior economicamente ao alvedrio do capital, colidem frontalmente com a exegese das normas convencionadas, atraindo o controle de convencionalidade *sub examen*.

Consideramos ainda mais acintosa a desconsideração da duração do trabalho como norma de saúde e segurança, violando ainda mais gravemente o objetivo de prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados à atividade laboral preconizada na referida Convenção 155 (ILO, 1993).

Os direitos relativos à saúde e segurança do trabalho são indisponíveis, como determinam claramente as normas convencionadas e ratificadas pelo Brasil, não podendo ser objeto de transação mediante negociação de qualquer tipo, ainda que coletiva, menos ainda diante do histórico que subjuga trabalhadores às vontades do mercado por conta da necessidade e reféns da ganância. O trabalhador põe à venda sua força de trabalho e não a sua vida ou dignidade (Amorim Júnior, 2019, p.21).

Por fim, a lei ordinária deve estar em consonância com a normatividade internacional no que se refere aos direitos humanos, o que não aconteceu, flagrantemente, com os dispositivos analisados da Lei 13.467/2017, que devem ser considerados inconvenientes, ante à indissociabilidade deles com a saúde e segurança do trabalho. (Porto, 2018, p.137)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, evidencia-se que esforços internacionais e pátrios convergem para a busca da garantia de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro a todos os trabalhadores sem distinção.

Todavia, a Reforma Trabalhista realizada por meio da promulgação da Lei 13.467/2017 trouxe inúmeros óbices à garantia plena do referido direito humano fundamental, apresentando inúmeros dispositivos inconvenientes frente ao ordenamento jurídico supranacional.

A problemática levantada na presente pesquisa visou analisar os efeitos deletérios das disposições previstas na CLT a partir da alteração promovida no artigo 71, § 4º; e a criação dos artigos 59-A; 611-A, XII e XIII e do parágrafo único do artigo 611-B, dispositivos estes eivados de inconveniência.

Em um primeiro momento tangenciaram-se considerações a respeito do meio ambiente de trabalho e a obrigatoriedade dos empregadores em garanti-lo de forma hígida e segura a todos os trabalhadores, tendo em vista tratar-se de

direito humano fundamental que assegura a dignidade da pessoa humana ao trabalhador.

No segundo capítulo foram realizados breve apontamentos relacionados as alterações promovidas pela reforma trabalhista brasileira demasiadamente prejudiciais à saúde e segurança dos trabalhadores.

Por derradeiro, na terceira seção traçou-se uma análise detida a respeito dos artigos celetistas alterados e inseridos pela reforma trabalhista brasileira de 2017, face à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre a segurança e saúde dos trabalhadores ratificada e em vigência no país há quase três décadas chegando-se a conclusão que os referidos dispositivos legais assinalados nos artigos 59-A; 71, § 4º; 611-A, XII e XIII e 611-B, parágrafo único da CLT são eivados de vícios de inconveniência.

Buscou-se apresentar no presente estudo subsídios críticos ao Poder Judiciário para que ele possa agir com base na Justiça e ditames supranacionais uma vez que os dispositivos legais anteriormente tratados foram promulgados em momentos de crise moral e política severas não restando dúvidas que não se pode permitir a validação de negociação coletiva que meramente suprima direitos mínimos trabalhistas e que coloquem em risco a saúde e segurança dos trabalhadores uma vez que, uma coisa é flexibilizar o cumprimento de determinadas legislações e valorar a negociação coletiva em observância ao disposto na Carta Maior de 1988, outra, totalmente diferente, é permitir a pura e simples redução de direitos, contrariando a natureza e os fundamentos do Direito Laboral.

No mesmo sentido, Godinho (2019) pontua que é preciso valorizar a negociação coletiva, todavia, em estrita observância a direitos mínimos previstos na Carta Magna e nos Pactos Internacionais ratificados pelo país, sobretudo observando em especial, os ditames estabelecidos pelo princípio da adequação setorial negociada devendo essas normas autônomas ao serem criadas implementarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriunda da lei e em hipótese alguma transacionar parcelas justalhistas de indisponibilidade absoluta, como a anotação da Carteira de Trabalho, o pagamento do salário mínimo, e as normas de medicina e segurança do trabalho, inclusas nestas as normativas relacionadas a intervalos legais, prorrogação de

jornada em atividades insalubres e graus de insalubridade. Ou seja, conforme bem pontuado no Tema 1036 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, acordos e convenções coletivas deverão sempre resguardar um patamar civilizatório mínimo aos seus beneficiados.

Assim, não há outra conclusão, a não ser a de que o disposto nos artigos 59-A; 71, § 4º; 611-A, XII e XIII e 611-B, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas apresentam-se inconvenientes, merecendo ser revogados em razão dos aspectos anteriormente apresentados.

REFERÊNCIAS

AMORIM JÚNIOR, Cléber Nilson Ferreira. **A reforma trabalhista e o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador**. 2019. Disponível em https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_238.pdf

AMORIM, Érica Ribeiro Guimarães, **O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017**. Brasília: RIL, a. 58 n. 231 p. 133-150 jul./set. 2021.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 6 ed. Trad. de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

ASSIS, Vinicius. **A Proibição de Retrocesso Social em Matéria de Direitos Sociais dos Trabalhadores**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra). **Conamat – Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho – 19ª Edição**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/conamat/19-edicao>.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

_____, Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/19901994/d1254.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.254%2C%20DE%2029,22%20de%20junho%20de%201981.

- _____, Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. Solicitar licença prévia para prorrogação de jornada em atividade insalubre. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-licenca-previa-para-prorrogacao-de-jornada-em-atividade-insalubre>
- _____. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 22.164-0/SP.** Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=85691>
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho - 18ª Edição (Revista e atualizada conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores).** 18. ed. São Paulo - SP: LTr, 2019. v. 1. 1773p.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2021. 21. ed. v. 1. 1032p.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. 581p.
- LIMA JÚNIOR, Jayme Benvenuto. **O Caráter Expansivo dos Direitos Humanos na Afirmação de sua Indivisibilidade e Exigibilidade.** In: Rubens Pinto Lyra. (Org.). **Direitos Humanos: os Desafios do Século XXI - Uma Abordagem Interdisciplinar.** 1ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2003, v. 1000, p. 87-110.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis.** Prefácio Luiz Flávio Gomes. – 2. ed. rev., atual. e ampl. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.
- NARDELLO, Patrícia Brusamarello. **Meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental do trabalhador.** In: Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, 2018, Criciúma/SC. Políticas Públicas, Direitos Fundamentais e Trabalho Digno. Criciúma/SC: Editora UNESC, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Nações Unidas no Brasil. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 155**. 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções não ratificadas**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>.

PADOVANI, Daniela Wernecke; MIALHE, Jorge Luís. **A condição dos trabalhadores migrantes na perspectiva do cinema: análise da obra 'Mundo Livre'**. Revista Direito e Desenvolvimento, v. 9, p. 6-22, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. **O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 7, n. 10, p. 210-236, out. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Tripartismo e diálogo social na OIT e a reforma trabalhista**. In: Cláudio Jannotti da Rocha; Lorena Vasconcelos Porto; Rúbia Zanotelli de Alvarenga; Rosemary de Oliveira Pires. (Org.). A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios, volume 1. 1ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, v. 1, p. 177-194.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Temas da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) à luz das normas internacionais**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno Teixeira. **Saúde do Trabalhador na Reforma Trabalhista: Proteção e Produtividade Teoria e Prática**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

- TEIXEIRA, Marilene Oliveira.; GALVÃO, Andréia.; KREIN, José Dari. ; BIAVASCHI, Maga. ; ALMEIDA, Paulo Freitas.; ANDRADE, Hélio Rodrigues. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. 1ed.Campinas: Cesit / Unicamp, 2017, v. 1, 330 p.
- TOSI, Giuseppe. DIREITOS HUMANOS: **História, teoria e prática**. 01. ed. Joao Pessoa: Editora Universitária UFPB, 2005. v. 01. 373p.
- TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Seminário de Direitos Humanos das Mulheres: **A Proteção Internacional, 25 de maio de 2000, Câmara dos Deputados, Brasília**. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/cancadotrindade/cancado_bob.htm.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.