

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Maria Clara Pimont Ribeiro**

**Controle de Convencionalidade em Sede de Negociação Coletiva: uma análise do art.611-A incisos XII e XIII da CLT à luz da Constituição Federal e das convenções da OIT relativas à saúde e à segurança no trabalho**

Juiz de Fora  
2025

**Maria Clara Pimont Ribeiro**

**Controle de Convencionalidade em Sede de Negociação Coletiva:** uma análise do art.611-A incisos XII e XIII da CLT à luz da Constituição Federal e das convenções da OIT relativas à saúde e à segurança no trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do Bacharelado em Direito.

Orientador: Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ribeiro, Maria Clara Pimont.

Controle de Convencionalidade em Sede de Negociação Coletiva: uma análise do art.611-A inciso XII e XIII da CLT à luz da Constituição Federal e das convenções da OIT relativas à saúde e à segurança no trabalho. / Maria Clara Pimont Ribeiro. -- 2025.  
31 f.

Orientador: Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2025.

1. Controle de Convencionalidade. 2. Negociação Coletiva. 3. Organização Internacional do Trabalho. 4. Saúde e Segurança no Trabalho. 5. Atividades Insalubres. I. Salles, Flávio Bellini de Oliveira, orient. II. Título.

**Maria Clara Pimont Ribeiro**

**Controle de Convencionalidade em Sede de Negociação Coletiva: uma análise do art.611-A incisos XII e XIII da CLT à luz da Constituição Federal e das convenções da OIT relativas à saúde e à segurança no trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do Bacharelado em Direito.

Aprovado em 22 de julho de 2025.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Professora Doutora Karen Artur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Especialista Bárbara Alvim Sampaio  
Aguirra Advocacia

Aos meus pais e avós, principais responsáveis por  
todas as minhas conquistas.

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo realizar uma análise da convencionalidade do art. 611-A, XII e XIII da Consolidação das Leis do Trabalho à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho. Busca-se verificar se as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista no que concerne a autorização da prevalência do negociado sobre o legislado sobre a definição do grau de insalubridade e da autorização da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, estão de acordo com os padrões internacionalmente estabelecidos para a saúde e a segurança do trabalho. A hipótese formulada é a de que a norma brasileira é inconveniente, na medida que viola a convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Nesse sentido, adota-se o método hipotético-dedutivo, com a finalidade de formular proposições, mediante uma revisão bibliográfica dos principais autores do assunto, com objetivo de definir os conceitos fundamentais a integral compreensão da temática. Além disso, utiliza-se o método empírico documental, com vistas à análise sistemática e crítica das normativas vigentes. Finalmente, conclui-se com os objetivos e as hipóteses confirmadas.

**Palavras-chave:** Controle de Convencionalidade. Negociação Coletiva; prorrogação de Jornada em ambientes insalubres; saúde e segurança no trabalho; Organização Internacional do Trabalho.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the conventionality of Articles 611-A, items XII and XIII, of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in light of the conventions of the International Labour Organization (ILO). It seeks to determine whether the changes introduced by the Labor Reform, specifically, the authorization for collective agreements to prevail over statutory law regarding the definition of the degree of unhealthiness and the extension of working hours in unhealthy environments without prior authorization from the competent authorities of the Ministry of Labor are in accordance with internationally established standards for occupational health and safety. The working hypothesis is that the Brazilian provision is inconsistent with international conventions, as it violates ILO Convention No.

155. Accordingly, the study adopts the hypothetical-deductive method, aiming to formulate propositions through a bibliographic review of the main authors on the subject, with the goal of defining the fundamental concepts necessary for a comprehensive understanding of the issue. In addition, the empirical documentary method is employed to carry out a systematic and critical analysis of the applicable legal norms. The article concludes by presenting its findings and confirming the proposed hypotheses.

**Keywords:** Conventionality Control; collective bargaining; overtime in unhealthy work Environments; occupational health and safety; International Labour Organization.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2</b>	<b>TRATADOS INTERNACIONAIS E O DIREITO BRASILEIRO... ..</b>	<b>10</b>
2.1	HIERARQUIA ENTRE AS NORMAS INTERNACIONAIS E O DIREITO INTERNO.....	10
2.2	A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	12
<b>3</b>	<b>A CONVENCIONALIDADE DAS LEIS.....</b>	<b>13</b>
3.1	PARÂMETRO DE ANÁLISE E A APLICAÇÃO DA CONVENCIONALIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA... ..	14
<b>4</b>	<b>A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>	<b>16</b>
4.1	A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO... ..	16
4.2	LIMITES ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	17
4.3	A POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA 1046... ..	19
<b>5</b>	<b>A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA OIT.....</b>	<b>21</b>
5.1	A CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT... ..	21
5.2	A CONVENÇÃO Nº 187 DA OIT... ..	22
<b>6</b>	<b>A (IN)CONVENCIONALIDADE DO INCISO XIII DO ART. 611-A DA CLT.....</b>	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista” promoveu mudanças estruturais na proteção do trabalho trazendo alterações significativas no instituto da negociação coletiva (Brasil, 2017). Um dos principais pontos foi a inclusão, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), do art. 611-A que autorizou que as convenções e os acordos coletivos tenham prevalência sobre o disposto em lei, quando versarem sobre as matérias elencadas em seu rol (Brasil, 2017). Além disso, acrescentou o art. 611-B que estabeleceu os casos em que estaria vedada a transação, definindo os assuntos considerados como de indisponibilidade absoluta e excluindo também, em seu parágrafo único, a possibilidade de que as regras sobre a duração do trabalho e intervalos fossem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (Brasil, 2017).

Um dos aspectos controversos da modificação legislativa foi a opção do legislador por tentar desvincular matérias como a definição do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a necessidade de aval das autoridades competentes do Ministério do Trabalho das tratativas relativas à saúde e à segurança no trabalho, na medida em que foram incluídas dentro do rol em que o negociado prevalece sobre o legislado no art. 611-A, XII e XIII da CLT (Brasil, 2017). Nesse sentido, é relevante uma análise aprofundada dos possíveis impactos da normativa dentro da esfera da higidez laboral, visto que a saúde do trabalhador é um direito fundamental, constitucionalmente, conforme o art. 7º, XXII da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Um importante termômetro para avaliar se um bem jurídico está sendo adequadamente tutelado é a observância das normas internacionais de proteção aos direitos humanos. Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como escopo verificar se o art. 611-A, XII e XIII da CLT atende aos parâmetros internacionais e aos tratados ratificados pelo Brasil, no que concerne à saúde e à segurança no trabalho. Além disso, tem como objetivo verificar, através da técnica do controle de convencionalidade, se a norma doméstica está de acordo com a convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi incorporada no direito brasileiro (Brasil, 1994).

Dessa forma, para a consecução dos objetivos do trabalho será realizado, em primeiro plano, um estudo acerca dos tratados internacionais, de forma a definir o seu status normativo e a sua posição no direito brasileiro. Em seguida, se examinará a técnica do controle de convencionalidade, analisando suas regras e suas repercussões.

Em sequência, o trabalho debruçar-se-á sobre o instituto da negociação coletiva no

contexto pós reforma trabalhista, verificando os impactos no campo da higidez laboral. Posteriormente, será pesquisado como é o tratamento dado pela OIT à temática da saúde e da segurança do trabalho, analisando-se para tanto as convenções fundamentais de nº 155 e de nº 187 (Brasil, 1994; OIT, 2006). Por fim, será investigado se a norma brasileira atende aos parâmetros internacionais e passa no filtro de convencionalidade.

Para a realização da pesquisa será adotada a metodologia da análise qualitativa, de forma a observar os conceitos basilares sobre a temática a partir do marco teórico principal que envolve os doutrinadores Valério Mazzuoli (2018;2024;2025) e Maurício Godinho Delgado (2017;2024), bem como verificar os entendimentos que devem nortear a negociação coletiva e o controle de convencionalidade das leis no âmbito trabalhista, e, especificamente, no que diz respeito a matéria de saúde e segurança do trabalho. Nesse sentido, serão realizadas pesquisas bibliográficas na legislação, doutrina e jurisprudência para, dessa forma, utilizando o método hipotético-dedutivo, verificar a convencionalidade do art. 611-A, XII e XIII da CLT em relação à convenção nº 155 da OIT (Brasil, 1994).

## 2 TRATADOS INTERNACIONAIS E O DIREITO BRASILEIRO

O Direito Internacional Público é o ramo jurídico que objetiva regulamentar as relações entre os diversos atores da sociedade internacional e pode ser definido, segundo os ensinamentos de Valério Mazzuoli (2025), por um conjunto de regras e princípios que disciplinam a comunidade internacional, visando dar efetividade aos anseios gerais da humanidade como a promoção da paz, da segurança e da estabilidade das relações internacionais.

Uma das principais fontes normativas dessa área do direito são os tratados internacionais, que podem ser conceituados, segundo o art. 2º da Convenção de Viena como “um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica” (Brasil, 2009). A Convenção de Viena foi elaborada em 1969 e ratificada pelo Brasil em 2009 e possui grande relevância no cenário internacional, visto que buscou codificar as principais disposições sobre a negociação, a formação, a interpretação e a execução dos tratados, estabelecendo diretrizes que devem ser seguidas por todos os seus signatários.

A Constituição Federal brasileira determina, em seu art. 84, VIII que “compete, privativamente, ao Presidente da República, celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional” (Brasil, 1988). Nesse sentido, o Brasil, em exercício de sua soberania, pode estabelecer compromissos internacionais, a partir da negociação e assinatura do chefe do Estado, que passará a ser aplicável no território nacional após a conclusão do procedimento de aprovação pelo congresso nacional, bem como dos atos de ratificação e de promulgação.

### 2.1 HIERARQUIA ENTRE AS NORMAS INTERNACIONAIS E O DIREITO INTERNO

Os tratados internacionais, após a conclusão dos procedimentos de incorporação, ingressam na ordem jurídica e passam a ter validade em todo o território nacional. Nesse sentido, um dos questionamentos pertinentes é precisar qual seria a sua posição na hierarquia normativa. Tal discussão era controversa na doutrina, visto que havia autores que defendiam que tais disposições possuíam relevância equiparada a emendas constitucionais, enquanto outros argumentavam que tais preceitos se assemelhavam às leis ordinárias.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 resolveu em parte a questão, ao incluir o §3º no

art. 5º da Constituição Federal, que determinou que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (Brasil, 2004).

No entanto, ainda subsistia a dúvida em relação às hipóteses dos tratados comuns e sobre aqueles que, embora versassem sobre direitos humanos, não obtivessem o quórum mínimo para figurar como Emenda Constitucional. Tal questão foi tratada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em uma decisão em sede de Recurso Extraordinário (RE 4663.43/SP), ao discutir sobre a possibilidade de prisão do depositário infiel. Em tal decisão, o Ministro Gilmar Mendes reconheceu o status de supralegalidade dos tratados que versem sobre direitos humanos, como pode-se extrair do trecho de seu voto:

**[...] parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos.** Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade.

Em outros termos, **os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à Legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana** (Brasil, 2008, grifo nosso).

Nesse sentido, após esse julgamento, ficou consolidada a interpretação de que os tratados comuns eram equivalentes às leis ordinárias, enquanto os que dispusessem sobre direitos humanos receberiam um tratamento privilegiado no ordenamento jurídico brasileiro, sendo-lhes conferido, no mínimo, o status de supralegalidade. Tal posicionamento reconhece a relevância da temática dos direitos humanos e da importância de assegurar um padrão de proteção a direitos tão fundamentais à pessoa humana.

A definição e extensão dos direitos humanos é ampla e possui várias acepções entre os doutrinadores, e entre elas, destaca-se a posição do professor André de Carvalho Ramos, que considera que “os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna” (Ramos 2025, p.3). Nesse sentido, deve-se considerar as tratativas referentes ao trabalho como de direitos humanos, visto que o seu exercício, quando de forma digna, é um instrumento de promoção da liberdade e da dignidade dos indivíduos, na medida em que permite uma participação plena do cidadão na sociedade e a consecução de seus anseios pessoais e sociais (Nelson, 2024).

## 2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho é a principal referência no que concerne ao Direito Internacional do Trabalho. Trata-se de uma agência especializada das Nações Unidas, que possui estrutura tripartite, composta por representantes dos Estados-Membros, bem como de empregados e empregadores (Alvarenga, 2024). Funda-se no objetivo de estabelecimento da paz universal, a partir da aplicação da justiça social e do estabelecimento de proteção ao trabalhador como consta no preâmbulo de sua Constituição (OIT, 1946).

A OIT possui conferências anuais, na quais são elaboradas Convenções, Protocolos, Recomendações, Resoluções e Declarações. As Convenções e os Protocolos são os mais importantes no que se refere à força normativa, visto que são considerados como tratados internacionais e, após a sua ratificação, passam a ser obrigatórias para os Estados (Almeida, 2024). Por outro lado, há as Recomendações, Resoluções e Declarações, que, embora não estabeleçam vinculação, são importantes, visto que são complementares e que servem como orientação para os Estados (Almeida, 2024).

No que concerne às Convenções, o doutrinador Valério Mazzuoli defende que sua natureza jurídica seria a de um “tratado multilateral aberto”, visto que tem por objetivo a universalização das normas de proteção ao labor, não apresentando um destinatário definido. As convenções são abertas à ratificação por todos os Estados-Membro e por todos aqueles que porventura adentrem na organização (Mazzuoli, 2025)

Uma das manifestações mais relevantes da organização é a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que constituiu uma base mínima de direitos, apontando convenções fundamentais e criando compromissos para todos os países membros da organização, independentemente da ratificação específica dessas convenções (OIT, 1998). Nessa oportunidade ficaram caracterizados como fundamentais: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (OIT, 1998)

Em 2022, na 110ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT incluiu a saúde e a segurança no rol de princípios fundamentais e elevou as convenções nº 155 e nº 187 ao patamar das Convenções essenciais, destacando, portanto, a importância da temática (OIT, 2022).

### 3 A CONVENCIONALIDADE DAS LEIS

O controle de convencionalidade pode ser definido, segundo Valério Mazzuoli, como “a compatibilização vertical das normas domésticas com os tratados internacionais de direitos humanos (mais benéficos) em vigor no Estado” (Mazzuoli, 2018, p.30). Além disso, defende que esse conceito engloba tanto a análise de tribunal internacional, quanto o controle realizado pelos juízes internos.

Um dos fundamentos que justificam a realização desse procedimento é a necessidade de conferir efetividade aos compromissos assumidos pelos países no exercício de sua soberania. A Convenção de Viena determina expressamente, em seu art. 26, que “Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé”, e também, em seu art. 27, que “uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado” (Brasil, 2009). Nesse sentido, compreende-se que se faz necessária a criação de mecanismos, como o do controle de convencionalidade, para verificar, na prática, o devido cumprimento das disposições assumidas no plano internacional, visto que, ao assinar um compromisso, o país compromete-se a compatibilizar seus preceitos e torná-los efetivos no plano interno.

Valério Mazzuoli argumenta que o controle de convencionalidade deve ser efetivado, em primeira análise, pelos juízes e tribunais internos, e, de forma subsidiária e complementar, pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Mazzuoli, 2018). Além disso, o doutrinador também defende que tal posicionamento está de acordo com a orientação da Corte, visto que a compatibilização interna das leis é de responsabilidade primária dos Estados, que não devem se eximir das obrigações geradas pelo compromisso, podendo, inclusive, serem responsabilizados, no caso de descumprimento (Mazzuoli, 2018).

Nesse sentido, propõe duas modalidades de controle dentro do plano interno, o controle de convencionalidade concentrado e o difuso. A modalidade concentrada seria aquela exercida no âmbito do STF, visto que os tratados incorporados com o status de emenda constitucional, estariam dentro da competência do órgão, que possui a função de “guarda da Constituição”, estabelecido pelo art. 102, I pela CF/88 (Mazzuoli, 2018). Por outro lado, a modalidade difusa consiste na análise feita por todos os juízes e tribunais do país, podendo ser realizada a requerimento da parte ou *ex-officio*, visto que se trata de normas hierarquicamente superiores às leis ordinárias (Mazzuoli, 2018).

A aplicação dessa técnica foi incentivada, igualmente, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que preconizou na recomendação 123, de 2022, que os órgãos do Poder

Judiciário devem observar os tratados e convenções de direitos humanos, bem como a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CNJ, 2022).

Dessa forma, afirma Delaíde Alves Miranda Arantes que tal recomendação, além de demonstrar um reconhecimento nacional da relevância do controle de convencionalidade, atua também como instrumento de incentivo à aplicação da técnica pela magistratura nacional (Arantes 2024).

No que concerne aos efeitos da declaração de inconvencionalidade, discorre Mazzuoli que, nesse caso, a norma seria considerada inválida, com efeitos *ex tunc*, visto que se reconhece que ela nunca foi capaz de produzir efeitos jurídicos (Mazzuoli; Neto, 2024). Ademais, destaca que, no caso de controle concentrado, essa decisão também teria efeito erga omnes e vinculante para o Judiciário e para a administração Pública (Mazzuoli; Neto, 2024).

### 3.1 PARÂMETRO DE ANÁLISE E A APLICAÇÃO DA CONVENCIONALIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

No âmbito trabalhista, a aplicação da técnica do controle de convencionalidade também é importante e deve ser incentivada, visto que as pretensões desse ramo jurídico inserem-se, igualmente, na seara dos direitos humanos. Os direitos sociais, especialmente os relativos ao trabalho, são instrumentos de acesso à dignidade e ao pleno exercício da cidadania, valores que fundamentam a República brasileira conforme o disposto no art. 1º, II e III da CF/88 (Brasil, 1988).

A Organização Internacional do Trabalho é a principal referência internacional no que diz respeito aos direitos trabalhistas, sendo suas convenções, importantes parâmetros para a promoção do trabalho decente. Nessa perspectiva, é dever do magistrado trabalhista a aplicação de ofício da convencionalidade diante de questões reguladas por tratados de direitos humanos (Mazzuoli; Neto, 2024), incluindo-se as convenções da OIT nesse filtro (Eça; Fonseca, 2024).

A análise das normativas deve ser pautada em parâmetros interpretativos que levem em consideração os princípios da boa-fé, da proporcionalidade e da razoabilidade, de forma a refletir as transformações sociais e considerar a aplicação da norma mais favorável à consecução dos direitos humanos (Mazzuoli; Neto, 2024). Geraldo Neto afirma que deve ser priorizada a norma “que melhor protege um direito humano, não importando a escala hierárquica dela na pirâmide normativa.” (Neto, 2024, p. 125).

Embora a aplicação do controle de convencionalidade seja considerada de grande

importância para a garantia da integridade do direito, dos direitos humanos e da boa reputação do Estado no âmbito internacional, Alan Paes, em um estudo comparativo com a França, faz uma crítica ao apontar para a subutilização da técnica nos tribunais brasileiros, posicionamento que fica claro no excerto:

“Observa-se que, no Brasil, há uma resistência de parte da jurisdição em exercer o controle de convencionalidade, mormente quando os exames de convencionalidade e de constitucionalidade apontam em direções opostas com relação à validade da norma em questão. Diante de um conflito aparente nesse nível, a jurisprudência dos tribunais superiores ainda prefere guardar o resultado constitucional, relegando o controle de convencionalidade a segundo plano. No entanto, trata-se de controles distintos em sua natureza e não hierarquizados, e devem ambos ser realizados para que se conclua pela validade de uma norma legislativa interna.” (Paes, 2021, p 35)

A partir de suas reflexões, fica nítida a falta de cultura do judiciário brasileiro na utilização da técnica, que prioriza outros institutos, como o do controle de constitucionalidade. Ocorre que essa preferência pela análise de constitucionalidade não deveria ser um impedimento para a aplicação conjunta do mecanismo da convencionalidade, uma vez que são procedimentos que possuem funções distintas e complementares na consecução dos direitos fundamentais (Paes, 2021).

## 4 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista” promoveu mudanças estruturais na proteção do trabalho, trazendo alterações no acesso à justiça, nos contratos de trabalho, na estrutura sindical e na negociação coletiva (Brasil, 2017).

A Reforma foi apresentada como um meio de modernização das relações de trabalho no país, que impulsionaria o crescimento da produtividade, da geração de empregos e da autonomia coletiva (Gratão, 2024). No entanto, embora tenha sido vendida sobre esse pretexto, ocasionou uma verdadeira flexibilização das relações laborais no país, ampliando as formas precárias de contratação e enfraquecendo a proteção do trabalhador (Gratão, 2024). Fabio Villela, ao tecer críticas às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, argumenta que ela “promove a precarização das relações de trabalho, atentando, ferozmente, contra direitos arduamente conquistados pela classe trabalhadora ao longo de décadas.” (Villela, 2021, p. 112).

Entre os impactos ocasionados pela reforma, é relevante destacar os que concernem à temática da negociação coletiva. Esse instituto foi profundamente alterado, na medida em que se incluiu o art. 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho, instituindo que, o negociado prevalece sobre o legislado em todas as matérias elencadas em seu rol (Brasil, 2017). Além disso, acrescentou o art. 611-B, elencando temas que seriam de indisponibilidade absoluta e que, portanto, não poderiam ser discutidos no seio das negociações coletivas (Brasil, 2017). Nesse sentido, é necessário um estudo aprofundado de tais alterações, tendo em vista sua complexidade e suas consequências para o trabalhador.

### 4.1 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A negociação coletiva traduz-se, nos ensinamentos de Bezerra Leite, como “um procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal que solucionará o conflito coletivo de trabalho” (Leite, 2025, p. 630). Tem-se como escopo dar efetividade à autonomia coletiva e atuar como um meio de pacificação social (Vilella, 2021).

A relevância desse instrumento é destacada pela OIT ao elencar o direito à negociação coletiva no rol de direitos fundamentais do trabalho em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, bem como a elevação das convenções n.º 87 e n.º 98 da OIT, que tratam sobre a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, a um patamar diferenciado

de importância (OIT, 1998).

O instituto da negociação coletiva no Brasil, com o advento da Lei nº 13.467/2017, sofreu profundas alterações com a inclusão do art. 611-A na CLT, que elenca um rol exemplificativo de matérias em o negociado prevalece sobre o legislado, possibilitando a redução de direitos do trabalhador sem que haja a necessidade de qualquer tipo de contraprestação recíproca, conforme o que se depreende do §2º do referido preceptivo (Brasil, 2017).

Tal normativa gerou inúmeras críticas no âmbito nacional, que deram ensejo a discussão sobre a constitucionalidade da disposição, na medida em que ela autoriza a supressão de direitos do trabalhador, sem que se faça necessária a observância de um padrão mínimo legal de garantias à sua dignidade. Nesse sentido, demonstra-se uma preocupação com a possibilidade de a negociação coletiva funcionar como instrumento de precarização das relações de trabalho, contrariando a própria finalidade ínsita aos instrumentos negociais coletivos (Villela, 2021).

Além disso, outra discussão que se destaca é a diminuição do poder de barganha dos sindicatos, na medida em que a reforma extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, principal fonte de custeio dos sindicatos, sem que houvesse nenhum prazo de transição (Bezerra; Rios, 2021). Nesse sentido, ao mesmo tempo que a lei cria um vínculo de dependência entre o trabalhador e a entidade sindical, ao aumentar a extensão da negociação coletiva, ela também ocasiona uma desestruturação dos sindicatos, uma vez que impacta as suas arrecadações e, conseqüentemente, na sua capacidade de representação (Bezerra; Rios, 2021). Souza afirma que “É uma lógica perversa que se instaura com a Reforma, que dá mais poder aos sindicatos e menos recursos para subsistir” (Souza, 2017, p. 8).

Outra crítica apontada por Villela é a inclusão, no rol de matérias suscetíveis à prevalência do negociado sobre o legislado, de temáticas que sempre foram consideradas como de indisponibilidade absoluta como “o enquadramento no grau de insalubridade” e a “prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes” (Villela, 2021). Souza entende que discussão sobre esses preceitos deve ser considerada como de ordem pública, visto que tratam sobre a saúde do trabalhador que, uma vez afetada, produz conseqüências, muitas vezes irreparáveis. (Souza, 2017). Nesse sentido, resta evidente que a temática é controversa, sendo importante um estudo acerca dos possíveis limites ao instituto.

#### 4.2 LIMITES ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A reforma trabalhista determinou, em seu art. 611-B, quais seriam as matérias consideradas como de indisponibilidade absoluta, nas quais estaria vedada a discussão no âmbito das negociações coletivas (Brasil, 2017). Além disso, especificou, em seu parágrafo único, que “as 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” (Brasil, 2017). Nesse sentido, o dispositivo estabelece quais seriam os limites do instituto, precisando sua extensão e sua interpretação.

Maurício Godinho Delgado também aponta na direção de que existem limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista (Delgado, 2024). O doutrinador discorre que se deve observar o princípio da adequação setorial negociada, a fim de harmonizar as normas jurídicas provenientes das negociações coletivas com aquelas previstas na legislação estatal (Delgado, 2024). Nesse sentido, estabelece que as normas juscoletivas devem prevalecer quando elevem setorialmente o patamar de proteção em relação a aquele previsto legalmente e, também, na hipótese em que sejam pactuadas parcelas de indisponibilidade apenas relativa (Delgado, 2024). Além disso, também destaca que o negociado “não prevalece se concretizado mediante a ato estrito de renúncia” (Delgado, 2024, p. 1535).

É relevante destacar que a introdução do art. 611-B na CLT também gerou debates, na medida que muitos autores criticam a completa desassociação das disposições referentes às jornadas de trabalho em relação à matéria de saúde e a segurança. Souza e Barreto consideram que a extensão de jornada, com a inobservância das normas de saúde ocasiona o aumento no risco de acidentes e adoecimentos (Souza; Barreto, 2022). Na mesma linha, Góes e Horta também entendem que o excesso de trabalho pode implicar no aumento de riscos para o trabalhador e que o descanso físico e mental é essencial para a segurança (Góes; Horta, 2019).

Além disso, há também apontamentos no que concerne à extensão desse rol, na medida em que haveria outras garantias insuscetíveis de transação. Nesse sentido, há autores que defendem que a supressão de direitos pela via negocial não seria permitida, visto que a função precípua do instituto da negociação seria a de melhorar as condições de vida da classe trabalhadora. Nessa direção, Carlos Gratão, em um estudo aprofundado sobre a negociação coletiva no seio da OIT, afirma que “a negociação coletiva não pode se constituir em uma cláusula geral de derrogação da legislação de proteção do trabalho humano” (Gratão, 2024, p.114). Ademais, também constata que tal orientação estaria presente nos atos preparatórios referentes a convenção nº 154 da OIT, que trata sobre a negociação coletiva, demonstrando que a interpretação favorável ao trabalhador é a ambicionada pelo órgão (Gratão, 2024).

Essa visão é compartilhada por Villela que entende que a supressão de direitos não valoriza a negociação coletiva e abre portas para a precarização das relações laborais (Villela, 2021). O autor também compreende que a derrogação de direitos pela via negocial, viola os preceitos da Convenção nº 154 da OIT, dado que ficou reconhecido em seus trabalhos preparatórios o objetivo de promover condições mais vantajosas ao trabalhador (Villela, 2021).

Dessa forma, é evidente que a Reforma Trabalhista, ao alterar significativamente o instituto das negociações coletivas, gerou inúmeros debates e controvérsias acerca da temática na doutrina e também pela jurisprudência, como será analisada a seguir com o julgamento do Tema 1046 pelo STF.

#### 4.3 A POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA 1046

O Tema 1046 de Repercussão Geral aborda a validade de norma coletiva que limita ou restringe o direito trabalhista. O Supremo Tribunal Federal ao analisar a temática a partir do Recurso Extraordinário 1.121.633, que tratava especificamente de horas *in itinere*, fixou a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as negociações coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificadas de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (Brasil, 2022)

O entendimento da corte, portanto, reconheceu a possibilidade da redução de direitos trabalhistas pela via negocial, desde que sejam assegurados os direitos absolutamente indisponíveis. O relator, Ministro Gilmar Mendes, estabeleceu em seu voto a necessidade de observância de três balizas para a revisão judicial de normas coletivas.

A primeira é a determinação da impossibilidade da interpretação das normas coletivas a partir de princípios do direito individual do trabalho. O ministro argumenta que o direito coletivo é um ramo autônomo do direito do trabalho, com princípios próprios e que, nessa esfera, não haveria a hipossuficiência do trabalhador, uma vez que eles estão devidamente representados pelos sindicatos (Brasil, 2022). Nesse sentido, compreende que a análise deve se pautar na equivalência dos entes coletivos de forma a valorizar o instituto (Brasil, 2022)

O segundo parâmetro estabelecido é sobre a necessidade de aplicar a teoria do conglobamento na interpretação das normas coletivas. O Relator esclarece que, a partir dessa teoria, considera-se que as normas coletivas devem ser avaliadas com um todo, visto que são

o resultado de concessões mútuas, não sendo razoável, portanto, a anulação parcial em desfavor de um dos lados (Brasil, 2022). Nessa perspectiva, afirma que os acordos e convenções coletivas devem ter sua validade analisada com observância da integralidade do que foi negociado (Brasil, 2022).

Por fim, a terceira regra a ser apreciada é a observância do patamar mínimo civilizatório. Gilmar Mendes argumenta que “a autonomia coletiva deve ser conjugada com o chamado princípio da adequação setorial negociada, que define a importância de harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema heterônomo estatal.” (Brasil, 2022, p. 20). O princípio da adequação setorial negociada foi desenvolvido por Maurício Godinho Delgado que determina que as normas juscoletivas podem ser pactuadas ao estabelecer padrão superior ao previsto na legislação e também na hipótese de negociação de direitos de indisponibilidade apenas relativa (Delgado, 2024).

Gilmar Mendes ao tentar definir a extensão do conceito de “direitos absolutamente indisponíveis” determinou que a abrangência da expressão abarca os direitos constitucionalmente estabelecidos, bem como os descritos em tratados e convenções internacionais incorporadas no direito brasileiro e também naquelas disposições que, embora infraconstitucionais, assegurem garantias mínimas aos trabalhadores (Brasil, 2022).

Nesse sentido, verifica-se que resta claro o reconhecimento do Supremo Tribunal Federal acerca da indispensabilidade da observância dos tratados de direitos humanos pelo Brasil, não sendo possível a supressão de direitos neles estabelecidos, pela via da negociação coletiva.

## 5 A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA OIT

A saúde e a segurança no trabalho são elementos essenciais para a consecução do trabalho digno. A OIT reconhece a importância da garantia desses preceitos, tendo inclusive, elevado a saúde e a segurança do trabalhador ao patamar dos direitos fundamentais do trabalho, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2022). Dessa forma, serão analisadas as convenções de nº 155 e nº 187 da OIT, visto que foram consideradas indispensáveis a todos os membros da OIT. A partir dessa análise, será possível entender as diretrizes gerais da OIT no que concerne à saúde e à segurança do trabalhador.

### 5.1 A CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT

A Convenção nº 155 da OIT, foi aprovada em Genebra no ano de 1981 e incorporada no direito brasileiro em 1994 com a promulgação por meio do Decreto 1.254 (Brasil, 1994). A normativa tem como escopo a determinação de diretrizes para o desenvolvimento de uma política nacional voltada para a prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador, a fim de reduzir os riscos relacionados ao ambiente de trabalho (Brasil, 1994). Nesse sentido, em decorrência de seu conteúdo, é possível estabelecer um liame direto da norma com a consecução da dignidade do trabalhador, o que insere a Convenção dentro da esfera dos direitos humanos e, dessa forma, faz com que assumam o caráter de suprallegalidade no ordenamento brasileiro.

O art. 3, item e, da Convenção define que o termo saúde “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Brasil, 1994). A disposição reconhece uma extensão ampla do conceito de saúde, privilegiando um ambiente saudável ao trabalhador sob várias perspectivas, o que demonstra a necessidade de observância de vários aspectos para a garantia de um ambiente laboral saudável (Rangel, 2024).

O art. 4 da Convenção determina que todo membro deverá elaborar uma política nacional, levando em conta as especificidades locais, voltada para a minimização dos riscos atinentes ao trabalho, de forma a precaver acidentes e lesões da saúde (Brasil, 1994). O plano, segundo o art. 5 da normativa, deve levar em conta os componentes materiais do trabalho, como o local da prestação de serviços, os equipamentos e os agentes químicos, físicos e biológicos, bem como sua relação com os trabalhadores, a fim de adaptar os processos e o tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, além da realização de

treinamentos com a finalidade de obtenção de padrões apropriados de segurança e higiene (Brasil, 1994).

O art. 9 estipula a necessidade da existência de leis ou regulamentos, a fim de proporcionar um instrumento de verificação da aplicação relativa à segurança e à higiene no ambiente laboral (Brasil, 1994). Ademais, o art. 11 especifica um rol de matérias que devem ser observadas e, nesse sentido, destaca-se a determinação de definição do grau de risco de um ambiente, bem como indicação de processos proibidos ou limitados e o estudo de agentes químicos, físicos e biológicos, tal qual dos riscos que apresentam para os trabalhadores (Brasil, 1994).

Por fim, a Convenção também determina ações a serem realizadas no âmbito das empresas, determinando a obrigação de fornecimento de equipamentos de proteção, de treinamentos e da existência de um plano de contingência em caso de emergência (Brasil, 1994).

Nesse sentido, resta clara a importância da Convenção nº 155 da OIT, na medida em que ela determina uma série de diretrizes, de caráter preventivo, que devem ser adotadas e observadas pelos Estados a fim de garantir parâmetros adequados no que concerne à saúde e à segurança do trabalhador e a consecução de um trabalho digno.

## 5.2 A CONVENÇÃO Nº 187 DA OIT

A Convenção nº 187 da OIT, sobre o quadro promocional da saúde e da segurança no trabalho, instituída pela organização em 2006, destaca a importância da cultura de prevenção e da priorização da matéria no âmbito nacional (OIT, 2006). A Convenção, embora tenha grande relevância, não foi, até hoje, ratificada pelo Brasil. No entanto, como membro da OIT, o país deve observar suas diretrizes, uma vez que a normativa foi incluída no rol das convenções fundamentais (OIT, 2022).

Dentre as suas orientações destaca-se, no art. 1º a indicação da necessidade do desenvolvimento de uma “cultura de prevenção nacional em matéria de segurança e de saúde” (OIT,2006). Nesse sentido, incentiva-se o desenvolvimento de um ambiente seguro e saudável em todas as esferas, envolvendo a atuação conjunta do Estado, empregados e empregadores (OIT, 2006).

A Convenção propõe que o plano nacional deve seguir os parâmetros estabelecidos pela convenção nº 155 da OIT e que a prevenção deve ser priorizada. (OIT, 2006). Nessa perspectiva, devem ser adotados um conjunto de leis e regulamentos pertinentes em matéria

de saúde e segurança do trabalho, bem como mecanismos de inspeção (OIT, 2006). Além disso, orienta para que sejam realizadas análises da situação nacional e que sejam elaboradas metas e sistemas indicadores de progresso (OIT, 2006). O objetivo principal é combater, na origem, os riscos profissionais e criar uma cultura de prevenção que envolva a informação, a consulta e a formação sobre a temática saúde e a segurança no trabalho (OIT, 2006).

## **6 A (IN)CONVENCIONALIDADE DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT**

A reforma trabalhista incluiu, dentre as matérias em que o negociado prevalece sobre o legislado, a possibilidade de transação pela via negocial acerca da definição do grau de insalubridade e também sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a necessidade de obtenção prévia de licença das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (Brasil, 2017).

Essa autorização encontra-se no art. 611-A, XII e XIII da CLT e gerou inúmeros debates nacionalmente, visto que o legislador buscou desvincular tais temáticas da seara de proteção da saúde e da segurança do trabalhador. Maurício Godinho Delgado e Gabriela Delgado tecem críticas a normativa entendendo que a matéria é de indisponibilidade absoluta e que a análise do fator insalubre é ato técnico-científico não sendo possível a pactuação entre as partes, mesmo que negociadas coletivamente, na medida que “envolve riscos evidentes à preservação da saúde humana” (Delgado; Delgado, 2017, p.255). Nessa perspectiva, o doutrinador Maurício Delgado também reconhece que “a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa” (Delgado, 2024 p.1003).

Além disso, outro ponto que explicita a relação entre a insalubridade e a saúde do trabalhador é a própria definição de atividades insalubres pela CLT, que considera que são aquelas que “[...] por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (Brasil, 1943). Ademais, a legislação também determina que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a elaboração de critérios para a caracterização da insalubridade, bem como os limites de tolerância e exposição a eles (Brasil, 1943).

Destaca-se que a higidez laboral encontra expressa proteção constitucional, conforme o art. 7º XXII da CF/88 que prevê a garantia à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988). Nesse sentido, resta claro que há a necessidade de considerar como imperativas as normas relacionados à prestação de serviços em ambientes insalubres, na medida em que elas objetivam minimizar os riscos intrínsecos ao labor e proteger um bem jurídico fundamental. Dentro dessa perspectiva, Souza demonstra a preocupação de que a desburocratização para a prorrogação de jornada em locais insalubres possa ocasionar um aumento de acidentes de trabalho (Souza, 2017). Na mesma

linha, Gomes e Barreto discorrem que a autorização de flexibilização de jornada, de maneira ilimitada, até mesmo em ambientes insalubres, sem que haja a exigência de obediência aos parâmetros de saúde e segurança laborais, conduz à assunção do “o risco de acidentes de trabalho ocasionados pelo aumento de horas trabalhadas” (Gomez; Barreto, 2022, p. 3).

Dessa forma, compreende-se que a avaliação e a inspeção técnica são essenciais para a eliminação dos riscos laborais, especialmente nos ambientes insalubres. No Brasil, além dos preceitos estabelecidos pela CLT, há também as Normas Regulamentadoras (NRs) que são editadas pelo MTE, versando sobre as condições de trabalho. No que concerne às atividades e operações insalubres, há a NR de nº 15, que determina, em seus 14 anexos, parâmetros objetivos de definição acerca de quais são as atividades englobadas pela normativa, bem como os critérios técnicos, os limites e as medidas preventivas referentes a cada tipo de agente nocivo distinto. (Brasil, Norma Regulamentadora 15). Destarte, é possível verificar que o país apresenta uma série de balizas objetivas para a determinação de diretrizes e patamares mínimos de proteção ao trabalhador no que concerne ao labor em ambientes insalubres.

No que diz respeito aos parâmetros internacionais, verifica-se que as Convenções nº 155 e nº 187 da OIT tem caráter preventivo e objetivo claro na redução dos riscos inerentes ao trabalho ao menor índice possível. Além disso, sublinha-se que a Convenção nº 155 da OIT determina expressamente que cada país deve elaborar o próprio plano nacional, a fim de estabelecer padrões mínimos de proteção ao trabalhador, sendo o Estado responsável pela caracterização dos agentes nocivos, bem como dos limites de exposição do trabalhador (Brasil, 1994). Ademais, também indica que as análises devem ser embasadas em estudos técnicos e balizas objetivas, a fim oferecer uma proteção ampla e plena ao indivíduo (Brasil, 1994).

Nesse sentido, a autorização do art. 611-A, XII e XIII, da CLT, permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado no que se refere à definição do grau de insalubridade e da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a necessidade de obtenção prévia de licença das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, viola flagrantemente a orientação da OIT no tocante à proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

A convenção nº 155 da OIT, conforme analisado em tópico anterior, foi ratificada pelo Estado brasileiro e possui status de supralegalidade no sistema normativo do país, na medida em que trata da saúde e da segurança do trabalhador, constituindo liame direto para a consecução dos direitos humanos. Assim, segundo os ensinamentos de Valério Mazzuoli, é

possível realizar o controle de convencionalidade para verificar se a legislação infraconstitucional está de acordo com o tratado incorporado no direito brasileiro. (Mazzuoli, 2018). Dessa forma, ao utilizar a técnica e analisar essa compatibilidade, constata-se que os incisos, XII e XIII do art. 611-A da CLT são inconventionais, visto que a normativa vai na contramão do disposto na convenção nº155 da OIT, dado que, os incisos viabilizam a flexibilização das normas de saúde e segurança do trabalhador, deixando-o mais suscetível aos riscos inerentes ao trabalho.

## 7 CONCLUSÃO

Diante do exposto, evidencia-se que Reforma Trabalhista, ao privilegiar o negociado em detrimento do legislado, autorizando a supressão de direitos em matérias concernentes à saúde e à segurança do trabalho, viola os padrões internacionais estabelecidos pelas convenções fundamentais da OIT referentes à saúde e à segurança do trabalhador.

Além disso, verificou-se a relevância da utilização da técnica do controle de convencionalidade para a consecução dos direitos humanos, na medida em que essas normativas garantem padrões mínimos de proteção a bens jurídicos fundamentais, como o da saúde do trabalhador. Ademais, destaca-se que, devido a posição privilegiada dos tratados de direitos humanos na hierarquia normativa, faz-se imperativa a compatibilização das normas internas com os compromissos assumidos pelo Brasil na ratificação dos tratados (Mazzuoli, 2018).

Constata-se também que a negociação coletiva, apesar de sua importância, deve apresentar limites a fim de proteger o trabalhador da supressão de direitos fundamentais, não podendo funcionar como um mecanismo de derrogação da proteção do trabalho humano (Gratão, 2024). Nesse sentido, para além do rol do art. 611-B da CLT, também deve ser vedada a transação, quando prejudicial ao trabalhador, em matérias que envolvam quaisquer outros direitos de indisponibilidade absoluta, conforme o princípio da adequação setorial negociada (Delgado, 2024).

Conclui-se também que a OIT é a principal referência internacional no âmbito trabalhista e que suas convenções e declarações são de grande relevância para a promoção do trabalho decente. No que concerne saúde e a segurança do trabalho, destaca-se as convenções de nº 155 e de nº 187 que foram elevadas ao patamar de fundamentais pela organização, determinando uma série de diretrizes a serem seguidas pelos países, com o propósito de eliminar os riscos inerentes ao trabalho e de criar uma cultura de prevenção (Brasil, 1994; OIT, 2006).

Nesse sentido, verifica-se que, ao aplicar a técnica do controle de convencionalidade no art. 611-A, XII e XIII da CLT, chega-se ao resultado de que a norma é inconveniente, na medida em que ela autoriza a redução de direitos relativos à higiene laboral em patamar inferior a aquele estabelecido pela convenção nº155 da OIT, ratificada pelo país e detentora do status de norma supralegal no sistema normativo brasileiro. Compreende-se que a definição do grau de insalubridade e a autorização da prorrogação da jornada em ambientes insalubres devem ser avaliados a partir de uma análise técnico-científica, na medida que as atividades insalubres representam notórios riscos à saúde humana (Delgado; Delgado, 2017).

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Manoel Augusto Martins de. Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Controle de Convencionalidade. In: MAZZUOLI, Valério; NETO, Planton, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358.
- ALVAREGA, Rubia Zanotelli de. O Tripartismo como Base Institucional da OIT. In: ALVAREGA, Rúbia Zanotelli de (org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 31-553.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente, Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade. In: MAZZUOLI, Valério; NETO, Planton, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358
- BEZERRA, Leandro Henrique Costa; RIOS, Meiriene Simonele das Graças Barros Gonçalves. Reflexões sobre Representação e Contribuição Sindical Facultativa da Categoria Profissional na Égide da Reforma Trabalhista. In: SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). **Temas de Direito Coletivo e Processual Coletivo do Trabalho**. Brasília: Venturoli, 2021. p. 20-345
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 10 maio. 2025.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 09 maio. 2025.
- BRASIL. **Decreto 93.413, de 15 de outubro de 1986**. Promulga a Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1986. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/d93413.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2093.413%2C%20DE%2015,Vibra%C3%A7%C3%B5es%20no%20Local%20de%20Trabalho..](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d93413.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2093.413%2C%20DE%2015,Vibra%C3%A7%C3%B5es%20no%20Local%20de%20Trabalho..) Acesso em: 09 jun. 2025.
- BRASIL. **Decreto 1256, de 29 de setembro de 1994**. a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d1256.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.256%2C%20DE%2029,19%20de%20junho%20de%201981..](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.256%2C%20DE%2029,19%20de%20junho%20de%201981..) Acesso em: 09 jun. 2025.
- BRASIL. **Decreto 1254, 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. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/norma/391814/publicacao/15684117>. Acesso em: 09 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto n.7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm). Acesso em 07 jun. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004**. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em 14 jun. 2025

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 09 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 09– Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-09-atualizada-2021.pdf> . Acesso em: 07 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 15– Atividades e Operações Insalubres**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso 01 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário n 466343/SP**. Relator Cezar Peluso, Julgamento em 3.12.2008. Publicação 5.6.2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em 03 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral n. 1046**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Ministro Gilmar Mendes, 02 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 15 abril. 2025.

CNJ. **Recomendação 123, de 7 de janeiro de 2022**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>. Acesso em 12 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua Missão de Justiça Social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 13, n.2, p. 1-24, jul./dez. 2019. Disponível em:

<https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/download/399/306/750>. Acesso em 10 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à lei 17.467/2027. São Paulo: Ltr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2024. 1740 p. ISBN 9788544249796.

EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Convenções da Organização Internacional do Trabalho - Natureza Jurídica, Controle de Convencionalidade e Parâmetro Interpretativo. In: MAZZUOLI, Valério; PLANTON NETO, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358

FERRO, Salus Henrique Silveira. O trabalho insalubre e a Lei 13.467: considerações acerca da nova redação brasileira. **Revista dos Tribunais**, vol. 1026. ano 110. p. 305-318. São Paulo: Ed. RT, abril 2021. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgethomepage/resultList/document?&src=rl&sruid=i0a89d2cc000001975b1337bc8a8dc546&docguid=I0e4f4ab08dfa11eb991580abc0313269&hitguid=I0e4f4ab08dfa11eb991580abc0313269&spos=3&epos=3&td=87&context=21&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 jun. 2025.

GRATÃO, Carlos Eduardo Andrade. **O negociado sobre o legislado na visão da OIT**: estudo de casos do comitê de liberdade sindical e da comissão de peritos. Brasília: Venturoli, 2024

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Revista da Escola Judicial do Trt4**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 95-119, 26 ago. 2019. . <http://dx.doi.org/10.70940/rejud4.2019.13>. Disponível em: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2019.13>. Acesso em: 18 jun. 2025.

Gomes, Ana Virginia Moreira; Barreto, Daniel Arêa Leão. A (in)constitucionalidade e a (in)convencionalidade da exclusão da jornada de trabalho como norma de segurança e saúde no trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 226. ano 48. p. 263-282. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2022. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2022-17270>. Acesso em: 10 jun.2025.

GUEDES, Douglas Souza; RANGEL, Tauã Lima Verdan. Ecologia, Ambiente Laboral e Qualidade de Vida do Trabalhador: pensar sobre a saúde do trabalhador à luz da convenção nº 155 da oit. In: ALVAREGA, Rúbia Zanotelli de (org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 31-553

GUNTHER, Luis Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. O Controle de Convencionalidade e a Negociação Coletiva de Trabalho. *In*: MAZZUOLI, Valério; NETO, Planto, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p. 630. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 17 jun. 2025.

MATOS, Larissa. As Convenções da OIT e o Controle de Convencionalidade no Brasil. *In*: MAZZUOLI, Valério; PLANTON NETO, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358.

MAZZUOLI, Valerio de O. **Curso de Direito Internacional Público**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book. p.286. ISBN 9788530996550. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530996550/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

MAZZUOLI, Valério de O. **O Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis - 5ª Edição** 2018. Rio de Janeiro: Forense, 2018. E-book. p.17. ISBN 9788530982195. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530982195/>. Acesso em: 05 jun. 2025.

MAZZUOLI, Valério; NETO, Planton. Noções Básicas para a Compreensão do Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista. *In*: MAZZUOLI, Valério; NETO Planton, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. As Normas Internacionais do Trabalho da OIT e o Ordenamento Jurídico Nacional: uma visão sob a perspectiva do direito internacional. *In*: ALVAREGA, Rúbia Zanutelli de (org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 31-553.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso. Convenção nº 158 da OIT e a Recente Decisão do STF. *In*: ALVAREGA, Rúbia Zanutelli de (org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-553.

NETO, Geraldo Furtado de Araújo. A Interpretação da OIT como Parâmetro no Controle de Convencionalidade Trabalhista. *In*: MAZZUOLI, Valério; NETO, Planton, (org.). **Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 5-358

OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em: 14 jun. 2025.

OIT. **Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 14 jun.

2025.

OIT. **Constituição da OIT e Declaração da Filadélfia de 1946**. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/51611/download>. Acesso em: 11 jun. 2025.

OIT. **Convenção 187**. Genebra, 2006. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,fr:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,fr:NO). Acesso em 15 jun. 2025.

OIT. **110ª Conferência Internacional do Trabalho 2022**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/confer%C3%Aancia-internacional-do-trabalho-acrescenta-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos>. Acesso em: 11 jun. 2025

PAES, Alan Salvador. Controle de convencionalidade e o papel das autoridades nacionais. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, [S.L.], n. 57, p. 7-43, 29 jun. 2021. Escola Superior do Ministério Público da União. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/604/525>. Acesso em: 05 jun. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana F. **Proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador: Influência do Direito Internacional**. São Paulo: Almedina, 2021. E-book. p.3. ISBN 9786556272306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556272306/>. Acesso em: 05 jun. 2025.

RAMOS, André de C. **Curso de Direitos Humanos**. 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.V. ISBN 9788553623068. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623068/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

RANGEL, Tauã Lima Verdan. A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus Desdobramentos no Campo da Saúde Ambiental e Higiene no Meio Laboral. In: ALVAREGA, Rúbica Zanotelli de (org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 31-553.

SOUZA, Roberta de Oliveira. Análise do negociado versus o legislado: perspectivas doutrinária, jurisprudencial e orçamentária da Reforma Trabalhista considerando os argumentos favoráveis e contrários à constitucionalidade da Lei 13.467, de 2017. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 243-261, nov. 2017. Disponível em: [revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89cdd9000001975f048c6fc5c16761&docguid=I18f07de0b4af11e78983010000000000&hitguid=I18f07de0b4af11e78983010000000000&spos=2&epos=2&td=6&context=38&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1](http://revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89cdd9000001975f048c6fc5c16761&docguid=I18f07de0b4af11e78983010000000000&hitguid=I18f07de0b4af11e78983010000000000&spos=2&epos=2&td=6&context=38&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1). Acesso em: 11 jun. 2025.

VILLELA, Fabio Goulart. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado e os Desafios à Efetividade do Direito ao Trabalho Digno. In: SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO,

Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). **Temas de Direito Coletivo e Processual Coletivo do Trabalho**. Brasília: Venturoli, 2021. p. 20-345.