

PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

CONSOLIDATION OF LABOUR LAW'S SOLE PARAGRAPH OF ARTICLE 611-B AND THE POSSIBILITY OF APPLICATION OF CONVENTIONALITY CONTROL

Maurício de Carvalho Góes*
Denise de Oliveira Horta**

RESUMO

O artigo analisa a norma contida no parágrafo único do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei 13.467/2017, e a possibilidade de que o juiz-intérprete aplique a Teoria do Controle de Convencionalidade, principalmente quanto à Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho. Tem como objetivo principal apresentar subsídios hermenêuticos para a aplicabilidade da referida Teoria, abordando, inicialmente, a conexão existente entre duração do trabalho e meio ambiente do trabalho (saúde, higiene e segurança do trabalho), com ênfase no caráter constitucional do meio ambiente de trabalho e sua capacidade de abranger o tema jornada de trabalho, e, posteriormente, demonstrando como se desenvolve a Teoria do Controle de Convencionalidade e a possibilidade de sua aplicação no tocante à interpretação do parágrafo único do art. 611-B da CLT, notadamente quanto às disposições da Convenção 155 da OIT. Conclui que as premissas desta teoria, em diálogo com as conexas normas de jornada de trabalho e de meio ambiente do trabalho, ensejam a reflexão de que tudo aquilo que diz respeito à jornada de trabalho deve ser discutido com observância das normas inerentes à saúde e

* Advogado Sócio do Escritório TozziniFreire Advogados. Doutor em Direito pela Unisinos/RS. Mestre em Direitos Fundamentais pela Ulbra/RS. Especialista em Direito do Trabalho pela Unisinos/RS. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Escola de Direito da PUCRS (Graduação e Pós-graduação). Membro titular da cadeira 33 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. E-mail: mgoes@tozzinifreire.com.br.

** Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mestranda em Direito – PUCRS. Pós-graduada na Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – PUCRS. Bacharel em Direito pela Escola de Direito da PUCRS. E-mail: denisehorta@gmail.com.

segurança do trabalho, pois não se está diante apenas de uma norma infraconstitucional, mas sim de uma norma de caráter constitucional que está plenamente de acordo com os princípios e normas da OIT.

PALAVRAS-CHAVE

Teoria do Controle de Convencionalidade. Meio ambiente do trabalho. Jornada de trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Reforma trabalhista. Direitos fundamentais.

ABSTRACT

The paper analyses the provision of Consolidation of Labour Law's sole paragraph of article 611-B, amended by Law 13.467/2017, and the possibility of application of the Control of Conventionality Theory by the judge-interpreter, mainly in relation to the International Labour Organization Convention 155. The core focus is to present hermeneutic basis for the application of the referred Theory, approaching, firstly, the connection between hours of work and labour environment (health and safety in the workplace), with emphasis to the constitutional role of labour environment rules and how they comprehend the working hours issues, and, secondly, to demonstrate how the Conventionality Control Theory has been developed and the possibility of its application regarding the interpretation of sole paragraph of article 611-B, notably in relation to the rules of ILO Convention 155. The conclusions are that the premises of the Theory, in dialog with the rules of working hours and work environment, bring the reflection that everything related to hours of work must be discussed in observation of safety and health rules, because they are not only legal rules, but constitutional provisions that are in accordance to ILO's principles and standards.

KEYWORDS

Conventionality Control Theory. Labour environment. Working Hours. International Labour Organization. Labour reform. Fundamental Rights.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Meio ambiente de trabalho e jornada de trabalho: a existência de uma conexão a partir de uma hermenêutica constitucional;
 - 3 A norma do parágrafo único do art. 611-B da CLT: possibilidade de controle de convencionalidade frente à Convenção 155 da OIT;
 - 3.1 Histórico: legislação brasileira e convenções internacionais;
 - 4 Considerações Finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 10/12/2018

Data de aprovação do artigo: 17/04/2019

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisará a norma contida no parágrafo único, do art. 611-B da CLT, introduzido pela Lei 13.467 (BRASIL, 2017), e a possibilidade de aplicação da Teoria do Controle de Convencionalidade, sobretudo quanto ao que dispõe a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 1993).

Inicialmente, o texto abordará a conexão e harmonia existentes entre duração do trabalho e meio ambiente do trabalho, com ênfase no caráter constitucional do meio ambiente de trabalho e sua capacidade de abranger o tema jornada de trabalho, seja por um raciocínio protetivo (histórico, principiológico e lógico), seja por um exercício hermenêutico, o que, por conseguinte, aponta para uma contradição contida na referida norma.

Em um segundo momento, o artigo demonstrará como se desenvolve a Teoria do Controle de Convencionalidade e a possibilidade de sua aplicação, no tocante à interpretação do parágrafo único do art. 611-B da CLT (BRASIL, 2017), sobremaneira quanto às disposições da Convenção 155 da OIT (BRASIL, 1993) que podem ensejar a incompatibilidade da norma em questão com a dinâmica da autodeterminação coletiva.

De outra parte, esclarece que o presente trabalho tem por objetivo não só construção da ideia de que as questões atinentes à jornada de trabalho atualmente previstas no art. 611-B da CLT (BRASIL, 2017) não são passíveis de negociação coletiva, mas também de ensejar uma reflexão acerca do tema, sobretudo seja para que os sujeitos envolvidos, no mínimo, quando da discussão coletiva acerca da negociação coletiva de matérias relativas à jornada de trabalho, considerem as peculiaridades do caso concreto e, principalmente, sua relevância sob o prisma da segurança e saúde do trabalho, por força do caráter fundamental e convencional do tema em questão.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: a existência de uma conexão a partir de uma hermenêutica constitucional

Muito se fala que o meio ambiente de trabalho, em razão do espectro constitucional, deve ser equilibrado e seguro. Por conseguinte, a própria Constituição Federal insere o meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente e, especificamente, quanto aos direitos fundamentais sociais, a norma constitucional preconiza que o empregador deve promover todas as medidas capazes de preservar a saúde, higiene e segurança do trabalhador. É o que se extrai da interpretação dos arts. 7º, XXII; 170, VI; 200, VIII e 225 da Constituição Federal¹. Neste sentido, conforme Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho nem se pode atin-

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

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.

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 (BRASIL, 1988).

gir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI, OLIVEIRA, 2011, p. 142).

No entanto, muitas vezes a preocupação gira em torno do meio ambiente do trabalho *lato sensu*, ou seja, busca-se promover as medidas de saúde e segurança quanto ao ambiente, equipamentos de proteção individual e coletivos, riscos ambientais, programa de saúde ocupacional, comissões de prevenção de acidentes e tantas outras medidas previstas em nosso ordenamento que, do ponto de vista normativo, tem um significativo arcabouço teórico acerca da matéria.

Contudo, ao longo dos tempos e na constância da relação de emprego, perdeu-se a noção – ou talvez nunca se tenha refletido efetivamente sobreisso –, que existe um meio ambiente *stricto sensu*, ou seja, aquilo que se materializa em um movimento constitucional para a legislação infraconstitucional².

Neste contexto, cabe uma indagação: por qual razão a jornada de trabalho tem limitações? A resposta parece óbvia e objetiva, mas não o é. Num primeiro momento, pode-se pensar que a limitação da jornada e os intervalos servem tão somente para descanso e alimentação do trabalhador, ensejando um raciocínio simples e imediatista. No entanto, há diversas outras repercussões diretas e indiretas decorrentes da jornada de trabalho na segurança e na saúde do trabalhador.

A gênese do Direito do Trabalho está relacionada à limitação da duração do trabalho, sendo este o principal objetivo das primeiras normas trabalhistas³.

² Na CLT: CAPÍTULO V - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO. Artigos 154 a 201 (BRASIL, 1943).

³ Considerada uma das primeiras leis trabalhistas, o Health and Morals of Apprentices Act (Lei de Peel), de 1802, tratava de limitação da carga horária para aprendizes em 12 horas diárias e proibia o trabalho noturno, no Reino Unido (REINO UNIDO, 2013).

Conforme observa Sérgio Pinto Martins:

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens (MARTINS, 2017, p. 50).

Importante destacar que, a princípio, sobretudo com o advento da Revolução Industrial, a limitação da jornada tinha por fundamento a proteção dos fatores físicos ou biológicos (jornada e carga horária semanal); o objetivo era a preservação da integridade física do trabalhador. Posteriormente, outros fatores passaram a figurar como fundamento para a limitação da duração do trabalho. Na própria origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Tratado de Versalhes incluiu artigos sobre a duração do trabalho. A Convenção 1 da OIT, de 1919, trata da limitação do tempo de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais para os industriários (ORGANIZAÇÃO, 1919). Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴, a limitação da jornada foi concebida de forma mais ampla e vinculada a fatores sociais e econômicos, o que também mereceu atenção de Convenções da Organização Internacional do Trabalho⁵. Sérgio Pinto Martins, assim como outros doutrinadores, entende por subdividir esses fatores:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: (a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga. Após 8 horas de trabalho há diminuição do ren-

⁴ Artigo 24: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948).

⁵ Aqui se pode citar, exemplificativamente, as Convenções: 14 (repouso semanal nos estabelecimentos industriais), 106 (repouso semanal no comércio e nos escritórios) e 132 (férias anuais remuneradas).

dimento do trabalhador; (b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos (MARTINS, 2017, p. 753).

Destarte, a necessidade de descanso biológico e psíquico é apenas um dos aspectos concernentes à duração do trabalho. Outra repercussão da extensão da jornada são os acidentes e doenças do trabalho, que podem decorrer do excesso de trabalho. É comprovado que muitos acidentes ocorrem no fim da jornada regular ou durante a jornada extraordinária, o que significa que o estancamento do horário pode implicar (dependendo de cada caso) aumento de risco para o trabalhador. Assim, não é apenas a saúde física e mental que são afetadas pela duração do trabalho além dos limites, mas também a segurança para exercer o trabalho. Delgado afirma 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. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho (DELGADO, 2018. p. 1022).

Além da jornada propriamente dita, outro aspecto importante da duração do trabalho são os períodos de não-trabalho: os intervalos (intra e interjornadas), o descanso semanal remunerado e as férias. Os intervalos intrajornadas são fundamentais para a preservação da higidez física e mental do obreiro durante sua jornada, pois têm como principal objetivo permitir que o empregado recupere suas energias e sua concentração para o trabalho. Aqui vale destacar as pausas especiais, destinadas à

recuperação física do trabalhador em determinadas atividades, como é o caso dos que trabalham em ambientes artificialmente climatizados⁶ e dos digitadores⁷.

Já os intervalos interjornadas, os descansos semanais, os feriados e as férias, além de permitirem o descanso físico e mental do trabalhador, têm papel relevante na sua inserção enquanto membro familiar e comunitário. São essas pausas que possibilitam que o trabalhador seja um ser humano completo, com convívio familiar, social e político (DELGADO, 2018, p. 1124). Relativamente a esse tema, a jurisprudência e a doutrina têm reconhecido o fenômeno do dano existencial, que se caracteriza por um excesso de jornada frequente, que impede o trabalhador de ter tempo livre para fruir com a família, em atividades sociais, religiosas, de lazer, enfim, atividades que o inserem no convívio social, prejudicando o seu projeto de vida a longo prazo. Nesse sentido é o entendimento consolidado na Tese Jurídica Prevalente nº 2 do Tribunal Regional do Traba-

⁶ Súmula 438 do TST. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT (BRASIL, 2012).

⁷ Art. 72 da CLT – Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (BRASIL, 1943).

Súmula 346 do TST – DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo (BRASIL, 2003).

lho da 4ª Região⁸ e a disposição recentemente prevista no art. 223-B da CLT⁹. De acordo com Oliveira:

[...] atualmente, tornou-se fugidia a fronteira entre a fadiga física e a fadiga mental. Cansaço físico e mental muitas vezes se confundem e se entrelaçam. Ao empregado que passa todo o dia trabalhando e consome tempo considerável em deslocamento residência-trabalho-residência resta pouco espaço para descanso, nenhuma possibilidade de lazer e manifesto prejuízo para o convívio familiar e a responsabilidade de estabelecer relações familiares e sociais harmoniosas (OLIVEIRA, 2011, p. 176-177).

Destaca-se que os temas “Horas Extras/Adicional de Horas Extras”, “Intervalo Intrajornada/Adicional de Hora Extra” e “Horas Extras/Reflexos” estão entre os dez mais recorrentes em processos ajuizados na Justiça do Trabalho no ano de 2018, segundo números extraídos do site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2018).

Assim sendo, a duração adequada da jornada de trabalho e os períodos de descanso, assim compreendidos os intervalos, o repouso semanal remunerado e as férias, asseguram a integridade, a saúde e a higidez física e psíquica do trabalhador, constituindo-se em direitos fundamentais, que demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica do trabalhador. Tratam-se,

⁸ Tese Jurídica Prevalente n° 2 – JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. (Resolução Administrativa 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31/05/2016, considerada publicada nos dias 30 e 31/05/2016 e 01.6.2016). Acórdão Proc. TRT n° 0005009-82.2015.5.04.0000 IUJ. Precedentes: 0000431-76.2014.5.04.0561 (RO); 0001059- 24.2014.5.04.0801 (RO); 0000377-62.2011.5.04.0029 (RO); 0000531-89.2012.5.04.0241 (RO).

⁹ Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (BRASIL, 2017).

pois, de bens jurídicos que devem ser objeto de tutela e proteção pelo Estado, garantindo-se a efetividade dos princípios constitucionais, porquanto “é crível concluir que o trabalhador brasileiro goza de um direito fundamental a ter um meio ambiente de labor equilibrado, fundado em condições efetivas de saúde, higiene e segurança” (GÓES; ENGELMANN, 2015, p. 82).

Todo esse contexto configura a ideia de que jornada de trabalho e saúde e segurança do trabalho representam um conjunto e não merecem previsão ou interpretação dissociadas. Para Souza Júnior (2018, p. 407), “[...] a construção de um sistema de limitação de jornada e previsão de pausas justifica-se precisamente para garantir a saúde e segurança do trabalhador, não havendo como, histórica e cientificamente, separar-se uma coisa da outra.” Rodrigo Trindade de Souza (2018, p. 477) afirma que “Praticamente todos os doutrinadores de Direito do Trabalho associam-se na compreensão de que regras sobre duração do trabalho e intervalos são, essencialmente, orientações de saúde, higiene e segurança do trabalho”. As normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, pois tratam de direitos cuja tutela é de interesse público, representando “um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico” (DELGADO, 2018, p. 251).

Traçado o panorama da íntima relação entre duração do trabalho e normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, passa-se a seguir a tratar especificamente da norma contida no parágrafo único do art. 611-B da CLT.

3 A NORMA DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT: possibilidade de controle de convencionalidade frente à Convenção 155 da OIT

O parágrafo único do art. 611-B da CLT estabelece que: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos *não são consideradas* como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 2017, *grifo nosso*). Como se perce-

be, este parágrafo, acrescentado pela Lei 13.467/2017, exclui das normas de saúde, higiene e segurança a jornada e os intervalos.

A questão que se coloca é se pode ou não o legislador ordinário proceder tal exclusão. Ao se fazer uma análise sistemática do ordenamento jurídico pátrio, nele incluídas as normas internacionais, claramente a resposta será negativa. Primeiro porque, como visto no item anterior, a Constituição Federal define o meio ambiente do trabalho como direito fundamental e bem jurídico tutelado pelo Estado; segundo, porque o Estado brasileiro é signatário de diversos tratados e convenções internacionais que também estabelecem a proteção ao meio ambiente do trabalho, a duração razoável do trabalho, os intervalos e as férias como direitos humanos, sendo, portanto, inalienáveis, imprescritíveis e irrenunciáveis.

Assim, chega-se ao ponto central do artigo: a possibilidade de controle de convencionalidade da Lei 13.467 (BRASIL, 2017), mais especificamente do parágrafo único do art. 611-B. O controle de convencionalidade é um tema bastante atual, sobretudo quando se trata de “Reforma Trabalhista”, devido às possíveis reduções e supressões de direitos fundamentais, positivados não só na Constituição, mas também nos tratados internacionais relativos aos direitos humanos ratificados pelo Brasil, sobretudo das Convenções da OIT. Para Cordeiro:

A consolidação da ideia do controle de convencionalidade surge como um profícuo horizonte para a inserção de normas de direito internacional do trabalho na regulação das relações laborais no direito brasileiro. O enfrentamento desse novo conceito abre espaço para o manejo mais adequado das convenções da OIT (CORDEIRO, 2018, p. 378).

De acordo com a Teoria do Controle de Convencionalidade, a validade de uma lei no plano interno é garantida pela sua compatibilidade vertical tanto com a Constituição Federal quanto com os tratados internacionais ratificados (MAZZUOLI, 2009, p. 113-139). O controle de convencionalidade pode ser exercido tanto por tribunais internacionais, ao verificar o cumprimento pelo

Estado das normas estabelecidas em tratados internacionais, quanto pelo poder judiciário de cada país, quando analisa a adequação de sua legislação interna às normas internacionais.

Para o judiciário brasileiro, o controle de convencionalidade é dever oriundo da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, onde foi referido inicialmente no caso *Almonacid Arellano e outros vs Chile*, cujo julgamento ocorreu em setembro de 2006. Na decisão, proferiu a Corte:

[...] quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juizes, como parte do aparato do Estado, também estão submetidos a ela, **o que os obriga a velar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam prejudicados pela aplicação de leis contrárias ao seu objeto e fim**, e que desde o seu início carecem de efeitos jurídicos (MAZZUOLI, 2016, p. 84, grifo nosso).

Conforme leciona Mazzuoli (2016, p.68), não é apenas a Convenção Interamericana de Direitos Humanos que serve de paradigma para o controle de convencionalidade, mas todos os tratados de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro, sejam eles do sistema global (ONU), sejam do sistema interamericano, formando o que o autor denomina de “bloco de convencionalidade”.

Na jurisprudência nacional, o controle de convencionalidade foi citado pela primeira vez, pelo Ministro Celso de Mello, em seu voto-vista no julgamento do Hábeas Corpus 87585 – TO no Supremo Tribunal Federal (STF):

Proponho que se reconheça natureza constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos, submetendo, em consequência, as normas que integram o ordenamento positivo interno e que dispõem sobre a proteção dos direitos e garantias individuais e coletivos a um **duplo controle de ordem jurídica: o controle de constitucionalidade e, também, o controle de convencionalidade, ambos incidindo sobre as regras jurídicas de caráter doméstico** (BRASIL, 2008a, p. 105, grifo nosso).

Portanto, o controle de convencionalidade pode ser exercido pelos juízes e Tribunais nacionais, em todos os graus de jurisdição, com a forma de verificação da compatibilidade das leis infraconstitucionais com os tratados internacionais sobre direitos humanos dos quais o Estado brasileiro seja parte, conforme os parágrafos 2º e 3º do art. 5º da Constituição Federal¹⁰.

O atual entendimento do STF é de que os tratados de direitos humanos a que se refere o parágrafo 2º do art. 5º da Constituição têm status supralegal, conforme voto do Ministro Gilmar Mendes, no Recurso Extraordinário 466.343 – SP (BRASIL, 2008b, p.126), em que sustenta “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.” Para Mazzuoli, essa tese:

[...] peca por designar tais instrumentos em detrimento daqueles internalizados pela dita maioria, criando uma “duplicidade de regimes jurídicos” imprópria para o atual sistema (interno e internacional) de proteção de direitos, uma vez que estabelece “categorias” de tratados que têm o mesmo fundamento ético (MAZZUOLI, 2016. p. 113).

Não obstante tal entendimento, independentemente da forma pela qual o tratado internacional tenha sido incorporado ao sistema jurídico nacional (por processo legislativo ordinário, enquadrando-se no parágrafo 2º, do art. 5º, ou pelo rito do parágrafo 3º do mesmo artigo (BRASIL, 1988), equiparando-se às emendas

¹⁰ § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º 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, 1988).

constitucionais), o controle de convencionalidade das normas deverá ser exercido pelo Poder Judiciário.

O advento da Lei 13.467 (BRASIL, 2017) – Reforma Trabalhista – suscitou a tese da sua possível inconvenção, no todo ou em parte, que foi defendida por doutrinadores e algumas entidades, sobretudo da magistratura trabalhista¹¹. Por se tratar de lei de conteúdo trabalhista, naturalmente as contraposições foram direcionadas, em sua maioria, às Convenções da OIT, que são tratados internacionais de direitos humanos e tratam de matéria trabalhista.

Deste modo, retoma-se o objeto principal do artigo, no qual se pretende verificar se a norma do parágrafo único do art. 611-B da CLT é passível de controle de convencionalidade. No presente trabalho, optou-se por confrontar a norma em questão com a Convenção 155¹², principal instrumento sobre segurança e meio ambiente do trabalho da OIT. Para tal comparação normativa, destacam-se os seguintes artigos da Convenção:

¹¹ Para maior aprofundamento, verificar enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra. A título exemplificativo: “Comissão 1. Enunciado 1. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS I. Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa à convenção 144 da OIT. II. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Ofensa à Convenção 154 da OIT, bem como aos verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT”(JORNADA, 2018).

¹² Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983. Dados referentes ao Brasil: aprovação pelo Decreto Legislativo 2, de 17 de março de 1992, do Congresso Nacional; ratificação em 18 de maio de 1992; promulgação pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994; vigência nacional em 18 de maio de 1993.

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins da presente Convenção:

[...] e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, 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.**

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 4º 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. 5º A política à qual se faz referência no artigo 4º da presente

Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, **do tempo de trabalho, da organi-**

zação do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO, 1993, grifo nosso).

Destes artigos extrai-se que a Convenção (BRASIL, 1993) pretende que os Estados ratificantes se comprometam a estabelecer políticas públicas que melhorem as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho para os empregados. Este instrumento representa uma mudança de paradigma na noção internacional de saúde no trabalho, uma vez que inclui os aspectos físicos e mentais relacionados à saúde do trabalhador (não apenas à ausência de acidentes), e, ainda, busca promover a qualidade do meio ambiente em que se desenvolve a atividade laboral. A respeito da Convenção 155, afirma Brandão:

O aludido instrumento representou considerável avanço no tratamento atribuído à proteção à saúde em virtude de tratar de vários aspectos relativo à conceituação do direito à saúde e pelo fato de haver estabelecido para os países signatários o compromisso de implantação de política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho com participação das organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores (art. 4º) (BRANDÃO, 2016, p. 129-130).

Da leitura do texto convencional é possível constatar que a Convenção 155 não apresenta dispositivos específicos concretos, e sim diretrizes para que os Estados alcancem as medidas necessárias para garantir a implementação de normas adequadas sobre saúde e segurança do trabalho. Em geral, as normas internacionais, nomeadamente as convenções da OIT, por abrangerem Estados com situações políticas, econômicas e sociais distintas, são normas abertas e genéricas, para que possam atingir o quórum de aprovação, que, no caso da OIT, é de 2/3 (maioria qualificada).

Para estabelecer o confronto entre a norma nacional e a internacional é necessário observar que o controle de convenciona-

lidade exige um exercício hermenêutico. O que se defende não é a exigência de uma violação explícita e direta de dispositivos, como ocorre no controle de constitucionalidade, mas sim uma violação ao objetivo da Convenção 155, partindo-se de uma análise de compatibilidade teleológica entre a CLT e a Convenção. Nesse sentido, leciona Cordeiro:

A aplicação concreta do controle de convencionalidade não é tarefa simples. As normas internacionais optam por um tratamento genérico dos temas e raramente apresentam comandos normativos diretos e peremptórios. Trata-se de uma característica proveniente do ambiente no qual as normas são produzidas, no qual a conquista do consenso pressupõe a adoção de uma linguagem menos direta. No caso das normas internacionais de índole social esse problema é ainda mais grave, tendo em vista a necessidade de serem atendidas as peculiaridades da regulação laboral de cada país (CORDEIRO, 2018, p. 396).

Ao se cotejar o parágrafo único do art. 611-B da CLT com a Convenção 155 da OIT, a conclusão plausível é que aquele não está de acordo com os preceitos desta, sendo, portanto, “inconvenção”. A norma Celetista em questão, ao excluir a jornada e os intervalos das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, permite um potencial aumento dos riscos ao trabalhador, sendo incompatível com o instrumento internacional ratificado e vinculante ao Estado brasileiro. Desta forma, CLT estabelece um tratamento menos protetivo ao direito fundamental tutelado, indo de encontro ao objetivo da Convenção 155.

Ainda, neste mesmo sentido, resta consignado no Enunciado 11 do Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat):

CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B, DA CLT Controle de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B da CLT. Busca da proteção do Trabalho como elemento de emancipação social

e fonte de dignidade. Defesa da proteção à saúde do trabalhador. Regras sobre duração do trabalho e intervalos são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, XIII, XIV e XXII, 170, 196, 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal, arts. 3º, “e”, 4º e 5º, da Convenção 155 da OIT (JORNADA, 2018).

Entretanto, surge a indagação acerca de *qual seria o exercício hermenêutico não tradicional capaz de ensejar a concretização da proposta interpretativa em questão?*

Pois bem, no contexto ora construído, a Teoria do Controle de Convencionalidade pode encontrar, na proposta do “*círculo hermenêutico*”, a efetividade e o instrumento adequado para sua aplicação.

A noção de “*círculo hermenêutico*” que se pretende propor baseia-se na estrutura circular de movimento do pensamento de Martin Heidegger, qual seja, o intérprete vai compreender o *ser*¹³, na medida em que se compreende em sua *faticidade*. Não se está vinculado à interpretação do texto, mas, sim, à compreensão da *facticidade* e à *existência* do *ser-aí*¹⁴, na medida em que se busca saber pelos *entes* em seu *ser* (*diferença ontológica*). Toda a compreensão, seja ela de um texto ou da própria histó-

¹³ “O ‘ser’ é o conceito evidente por si mesmo. Em todo o conhecimento, proposição ou comportamento com o ente e em todo relacionamento consigo mesmo, faz-se uso do ‘ser’ e, nesse uso, compreende-se a palavra ‘sem mais’. [...] Esse fato de vivermos sempre uma compreensão do ser e do sentido do se estar, ao mesmo tempo, envolto em obscuridades demonstra a necessidade de princípio de se repetir a questão sobre o sentido do ‘ser’” (HEIDEGGER, 2002, p. 29).

¹⁴ Lênio Streck, sobre o tema: “Esse conceito, que Heidegger oporá a toda a tradição filosófica anterior (Metafísica), é o conceito de *Dasein* (ser-aí). *Dasein*, portanto, será o termo a partir do qual o filósofo designará – *filosoficamente* – o ser humano, a partir do qual serão analisadas as estruturas fáticas da existência humana. Na descrição realizada pelo filósofo, *Dasein* é um tipo de ente que, em seu modo de ser, possui como possibilidade a *compreensão do seu ser e do ser dos demais entes intramundanos*. O *Dasein* é, portanto, o ente que compreender o ser e, nesta compreensão tem implícita uma compreensão de seu próprio ser” (STRECK, 2011a, p. 235).

ria, se encontra já fundamentada em uma compreensão que o ser humano tem de si mesmo, enquanto ser histórico dotado de *existência* (STRECK, 2011a, p. 240).

Em razão disso, em complemento à filosofia hermenêutica de Heidegger, relevante dar relevo à hermenêutica filosófica de Hans-Georg Gadamer, cuja teoria contribui para a consolidação do “*círculo hermenêutico*”. Como já visto, para Heidegger, a compreensão é a fonte do horizonte de sentido. Já para Gadamer, o *ser* a ser compreendido é a *linguagem*. Esta é a casa do *ser*. A linguagem é horizonte aberto e estruturado (STRECK, 2011a, p. 246). Gadamer traz para a ideia de “*círculo hermenêutico*” a condição de possibilidade do sentido pela linguagem, a qual aponta para totalidade do mundo onde ocorre a experiência da tradição. A linguagem surge como condição de possibilidade para toda a experiência hermenêutica (ENGELMANN, 2007, p. 240). Da mesma forma, para Gadamer, a compreensão é um dos efeitos da história da vivência do homem e sua experiência. O que se busca compreender são as situações que envolvem o humano. O exame da experiência humana no mundo, segundo sua teoria, pode vir a auxiliar nas ciências do espírito (GADAMER, 2002, p. 34).

Com efeito, o “*círculo hermenêutico*” surge como um caminho (filosófico) para a superação do raciocínio subsuntivo, para uma atribuição de sentidos e, portanto, para ensejar a eficácia imediata dos princípios e normas constitucionais. O tempo atual não mais comporta uma forma de interpretação baseada na simples relação sujeito-objeto, mas, sim, na compreensão a partir do *ser* (STRECK, 2011b, p. 283) Por derradeiro, Gadamer constrói a ideia de que tanto o intérprete como o texto possui seu próprio horizonte, sendo que a compreensão representa a fusão desses horizontes (ENGELMANN, 2007, p. 241). Isso representa a *fusão de horizontes* ora referida como resultado do ingresso do intérprete no “*círculo hermenêutico*”, quando da tarefa de interpretação dos fatos postos a apreciação de um caso no plano da concretude.

Portanto, é possível concluir que as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 na CLT, e destacadas no presente texto, são passíveis de controle de convencionalidade, motivo pelo qual, em se valendo do “*círculo hermenêutico*”, seja viabilizada a declaração

de incompatibilidade vertical na norma contida no parágrafo único do art. 611-B da CLT com a Convenção 155 da OIT, especialmente quanto aos arts. 3º, 4º e 5º.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta (teórico-reflexiva) do presente artigo era de responder a seguinte problemática: a previsão do parágrafo único do art. 611-B da CLT, de que as normas relativas à jornada de trabalho, para fins de negociação coletiva, não representam normas de saúde e segurança do trabalho, estão sujeitas ao controle de convencionalidade?

O conjunto de argumentos acima expostos deixa claro que as normas de saúde e segurança do trabalho não andam dissociadas, seja pelo caráter protetivo do Direito do Trabalho, seja pelo resultado de um exercício hermenêutico vinculado a um verdadeiro diálogo entre fontes formais (normas infraconstitucionais – normas constitucionais – normas convencionais).

Não restam dúvidas de que a Teoria do Controle de Convencionalidade é aplicável no ordenamento jurídico brasileiro, tendo, inclusive, sido reconhecida pelo STF. Por esse motivo e pelos fundamentos jurídicos que sustentam a matéria de jornada de trabalho e de meio ambiente do trabalho, é possível, no mínimo, a aceitação de tal teoria em matéria trabalhista, especialmente no que diz respeito à redação do parágrafo único do art. 611-B da CLT, frente às disposições da Convenção 155 da OIT.

Diz-se “no mínimo”, pois ainda que seja concreta a possibilidade (hermenêutica, repita-se) de se declarar “inconvencional” o parágrafo único em exame, o que, em princípio, acarretaria a inaplicabilidade dos incisos III e XIII do art. 611-A da CLT (redução de intervalos intrajornada e prorrogação de jornada em atividade insalubre sem licença prévia), conforme anunciado na introdução deste artigo, é importante que todos os atores envolvidos na dinâmica da relação de emprego e da negociação coletiva reflitam so-

bre o verdadeiro significado da existência da jornada de trabalho e das suas limitações.

Não se está aqui pregando a negação ao princípio da autodeterminação coletiva, tampouco a possibilidade de discussão acerca da negociação coletiva a respeito de alguns aspectos atinentes à jornada de trabalho, até porque o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), em tese, respalda a previsão dos incisos I e II do art. 611-A da CLT (inclusive, o inciso I consigna expressamente a necessidade de observância dos limites constitucionais).

Mais do que suscitar subsídios hermenêuticos para a aplicabilidade da Teoria do Controle de Convencionalidade, conclui-se que as premissas desta Teoria, em diálogo com as conexas normas de jornada de trabalho e de meio ambiente do trabalho, ensejam reflexão obrigatória, no sentido de que tudo aquilo que diz respeito à jornada de trabalho deve ser discutido com efetiva observância das normas inerentes à saúde e segurança do trabalho, pois não se está diante de uma “mera” norma infraconstitucional, mas sim, de uma norma de espectro constitucional que anda de mãos dadas com os princípios e normas da OIT.

E, por derradeiro, para se alcançar instrumentos concretos que possam auxiliar na realização dessa forma de interpretação, o presente artigo ofereceu como proposta a utilização do “*círculo hermenêutico*”, onde, dentro de um contexto constitucional e de diálogo das fontes, resta possível a aplicação do controle de convencionalidade quanto à questão da jornada de trabalho, sobretudo quanto aos intervalos destinados ao descanso e recuperação do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus 87585-8 – TO**. Depositário infiel - Prisão. A subscrição pelo Brasil do Pacto de São José da Costa Rica, limitando a prisão civil por dívida ao descumprimento inescusável de prestação alimentícia, implicou a derrogação das normas estritamente legais referentes à prisão do depositário infiel. Relator: Min. Marco Aurélio, 3 de dezembro de 2008a. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466343/SP** - São Paulo. Prisão Civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE 349.703 e dos HCs 87.585 e 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. Relator: Min. Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28466343%2ENU-ME%2E+OU+466343%2EACMS%2E%29&base=baseAcor-daos&url=http://tinyurl.com/hsv8ouy>. Acesso em: 29 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Tese Jurídica Prevalente nº 2** - Jornadas de trabalho excessivas. Indenização por dano existencial. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 1 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tese-juridica-prevalente>. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 346**. Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT(mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-346. Acesso em: 23 jan. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 438**. Intervalo para recuperação térmica do empregado. Ambiente Artificialmente Frio. Horas Extras. Art. 253 da CLT. Aplicação analógica - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-438. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatística. **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho**. Brasília: 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 23 jan. 2019.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei 13.467. *In*: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. **Controle de convencionalidade**: temas aprofundados. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

ENGELMANN, Wilson. **Direito natural, ética e hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e método**: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. Tradução de Flávio Paulo Meurer. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. v. I.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

HEIDEGGER, Martin. **Ser e tempo**. Tradução de Márcia Sá Cavalcante Schuback. 12. ed. Petrópolis: Vozes. 2002. parte I. p. 29.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2; CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CONAMAT), 19. **Reforma Trabalhista**: enunciados aprovados. Brasília, DF: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 23 jan. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

REINO UNIDO. Parlamento. **Early factory legislation**. Londres: Living Heritage. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation>. Acesso em: 23 jan. 2019.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017 e da Med. Prov. 808/2017. São Paulo: Rideel, 2018.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948.

Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao>. Acesso em: 23 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção 1: duração do trabalho (Indústria). Lisboa: OIT

Portugal, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf. Acesso em: 23 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção 155: segurança e saúde dos trabalhadores. Brasília,

DF: OIT Brasil, 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jan. 2019.

SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). **CLT comentada pelos**

Juizes do Trabalho da 4ª Região. 3. ed. rev. e atual. São

Paulo: LTr, 2018.

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**: uma

exploração hermenêutica da construção do Direito. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

STRECK, Lênio Luiz. **Verdade e consenso**: constituição,

hermenêutica e teorias discursivas. 4. ed. São Paulo:

Saraiva, 2011.

BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves.

A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.