

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Departamento de Direito

TIAGO DE PAULA PINHEIRO

A REALIZAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO E A REDUÇÃO DE DIREITOS REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

OURO PRETO - MG

2023

TIAGO DE PAULA PINHEIRO

A REALIZAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO E A REDUÇÃO DE DIREITOS REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como um dos pré-requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Amauri Cesar Alves.

OURO PRETO/MG

2023



FOLHA DE APROVAÇÃO

Tiago de Paula Pinheiro

A REALIZAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO E A REDUÇÃO DE DIREITOS REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 29 de março de 2023

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. André de Abreu Costa - Universidade Federal de Ouro Preto
Lucas Figueiredo de Oliveira - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 02/05/2023



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 02/05/2023, às 09:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0517324** e o código CRC **A84EB7E5**.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, minha fonte inesgotável, que me deu todas as forças necessárias para que pudesse concretizá-lo. A minha família, a meu professor e orientador e a todos que incansavelmente buscam promover a paz e a justiça social.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar saúde e muita força para superar todas as dificuldades.

A Universidade Federal de Ouro Preto e todo seu corpo docente, além da direção e administração que me proporcionaram as condições necessárias para que alcançasse meus objetivos.

Aos meus pais, por todo amor que me deram, além da educação, ensinamentos e apoio.

E enfim, a todos que contribuíram para realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta, fica registrado aqui, o meu muito obrigado!

“O medo cala a boca dos inocentes e faz prevalecer a verdade dos culpados”.

- Karl Marx.

RESUMO

As reformas do ordenamento jurídico no Brasil são inúmeras e, por esse motivo, todos os anos acontecem diversas alterações significativas no campo jurídico. Desse modo, é perceptível que essas mudanças nem sempre visam a melhoria das condições de trabalho ou a garantia de direitos adquiridos pelos trabalhadores. O objetivo deste estudo é explorar os principais pontos da reforma trabalhista e apresentar o processo histórico das dessa referida lei, além de discutir o direito ao trabalho como uma garantia fundamental, apresentar os motivos para reforma trabalhista e seus impactos na vida do trabalhador. Posteriormente, neste trabalho serão descritas as principais mudanças ocorridas com a reforma trabalhista em seu contexto histórico e será abordada a necessidade de proteção social. O método de construção deste estudo é qualitativo, utilizando textos de referências nacionais e principalmente a legislação brasileira. Ao fim deste trabalho, percebe-se que o direito do trabalho é essencial para a segurança e bem estar das pessoas.

Palavras-chave: Segurança. Saúde. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The legal reforms in Brazil are numerous, every year there are significant changes in the legal field. It is noticed that these changes do not always aim at improving working conditions or guaranteeing the rights acquired by workers. The objective of this study was to explore the main points of the labor reform and present the historical process of labor laws. In addition to discussing the right to work as a fundamental guarantee, it presents the reasons for labor reform and its impacts on the worker's life. This paper describes the main changes that occurred with the labor reform in its historical context and addresses the need for social protection. The construction method of this study is qualitative, using texts of national references and mainly the Brazilian legislation. At the end of this work, it is clear that labor law is essential for the safety and well-being of people.

Keywords: Security. Health. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 REFORMA TRABALHISTA	10
3 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	12
4 LIMITAÇÕES DOS ACORDOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	18
4.1 Normas de saúde e segurança do trabalho na Reforma Trabalhista	18
4.2 Inovações na CLT sobre Acordo Individual de Trabalho	23
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro passou por inúmeras alterações ao longo dos anos, sendo que a mais impactante foi a alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 por meio da Lei 13.467 de 2017 conhecida como “Reforma Trabalhista”. A referida lei revogou e criou mais de cem artigos e parágrafos, sendo que tais mudanças geraram diversas incertezas.

Este trabalho tem como objeto de estudo o direito do trabalhador e, dessa forma, apresenta-se como pontos importantes as reformas que aconteceram na CLT que, de certa forma, interferem diretamente na vida social e econômica do trabalhador.

Essa pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Com a reforma trabalhista houve alguma redução de direitos referentes à saúde e segurança no trabalho?

A pesquisa se desenvolveu a partir do reconhecimento da importância do direito do trabalho na vida dos cidadãos brasileiros, ao passo que investigar e compreender as transformações ocorridas ao longo dos anos culmina na elaboração de um importante material de estudo que contribuirá para ampliar o conhecimento na área social, trabalhista e jurídica, apresentando informações históricas e análises críticas sobre o contexto econômico em que se encontra o direito do trabalho do país.

Entende-se que as reformas trabalhistas são essenciais para o trabalhador, contanto que não revoguem direitos que são considerados fundamentais para a boa relação de trabalho, sendo necessário entender de maneira específica como funcionam as reformas e se realmente acontecem para favorecer as relações de trabalho de maneira justa.

O direito do trabalho se fundamenta em alguns princípios que orientam suas relações, e dentre eles podemos listar: a proteção, a irrenunciabilidade, a continuidade, a primazia da realidade, a boa-fé e a razoabilidade.

Isto posto, esta pesquisa tem como objetivo geral expor os principais pontos das reformas trabalhistas e esses objetivos específicos compreendem em discutir o direito ao trabalho como uma garantia fundamental, apresentar os motivos para reforma trabalhista e seus impactos e descrever as principais mudanças ocorridas com a reforma.

Para que esses objetivos fossem atingidos realizou-se uma pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo, do qual o método escolhido consiste em analisar textos e publicações científicas e, principalmente, a legislação pertinente à temática.

Este trabalho está dividido em capítulos que exploram de maneira interligada as condições e direitos que os trabalhadores foram conquistando ao longo dos anos. Em seu

primeiro capítulo intitulado “Reforma Trabalhista”, são apresentados diversos pontos históricos que culminaram em mudanças na legislação do trabalho. O segundo capítulo apresenta os principais pontos da reforma trabalhista de 2017, além de apresentar as mudanças referentes aos acordos individuais de trabalho e as implicações em relação as normas de saúde e segurança do trabalhador. No terceiro capítulo, são apresentadas as limitações dos acordos individuais de trabalho.

2 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista é um conjunto de mudanças realizadas na legislação do trabalho brasileira no ano de 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017 e essa reforma teve como objetivo principal flexibilizar as relações de trabalho, buscando modernizar a legislação e estimular a criação de empregos.

Uma das principais mudanças da reforma trabalhista foi a possibilidade de negociação direta entre empregados e empregadores para acordos de trabalho. Isso significa que as negociações coletivas passaram a ter mais peso do que a legislação trabalhista em si, o que gerou críticas por parte dos sindicatos e defensores dos direitos trabalhistas.

Outra mudança importante foi a criação do contrato intermitente, que permite que empresas contratem funcionários apenas para trabalhos esporádicos ou eventuais, sem a garantia de uma carga horária mínima. Essa modalidade de contratação gerou debates sobre a precarização do trabalho e a redução de direitos dos trabalhadores.

A reforma trabalhista também trouxe alterações em questões como o trabalho em home office, a jornada de trabalho, as férias e o pagamento de horas extras. Além disso, a reforma estabeleceu novas regras para a rescisão contratual e para o uso de processos de mediação e arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas.

Referida reforma foi bastante polêmica e gerou debates intensos, com defensores do tema afirmando que ela era necessária para modernizar as leis trabalhistas e estimular o emprego, enquanto críticos argumentavam que ela precarizaria o trabalho e reduziria os direitos dos trabalhadores. Após a reforma, o número de processos trabalhistas diminuiu consideravelmente, mas ainda há debates sobre os impactos reais da reforma trabalhista na vida dos trabalhadores brasileiros.

Os principais pontos positivos da reforma trabalhista, implementada no Brasil foram: a) Flexibilização nas negociações coletivas: a reforma permitiu que empresas e sindicatos negociassem livremente acordos coletivos, o que trouxe mais flexibilidade para a negociação de condições de trabalho. Com isso, as empresas podem adotar práticas mais adaptadas à sua realidade, sem a necessidade de seguir rigidamente as normas trabalhistas; b) Criação do contrato intermitente: a modalidade de contrato intermitente possibilitou a criação de novos empregos, já que algumas empresas passaram a ter a opção de contratar funcionários apenas quando há demanda por serviços. Isso pode ser positivo tanto para as empresas, que têm mais flexibilidade na gestão de pessoal, quanto para os trabalhadores, que passaram a ter a oportunidade de trabalhar em mais de um emprego ao mesmo tempo; c) Regulamentação do

home office: a Reforma Trabalhista regulamentou o teletrabalho (home office), o que permitiu que empresas adotassem essa modalidade de trabalho de forma mais clara e segura. Isso pode ser positivo tanto para as empresas, que podem reduzir custos operacionais, quanto para os trabalhadores, que passaram a ter mais flexibilidade e autonomia no trabalho; d) Redução do número de ações trabalhistas: desde a implementação da reforma, houve uma queda significativa no número de ações trabalhistas ajuizadas, o que pode ser um indicativo de que as novas regras contribuíram para a diminuição de conflitos entre empregados e empregadores; e) Modernização da legislação: a reforma trabalhista atualizou a legislação trabalhista brasileira, que não sofria mudanças significativas desde a década de 1940. Com isso, a nova legislação se adequou melhor à realidade atual do mercado de trabalho, o que pôde contribuir para a criação de novas oportunidades de emprego.

Dentre os pontos negativos mais destacados da reforma, é possível citar:

a) Precarização do trabalho: a reforma trabalhista permitiu a adoção de modalidades de contratação mais flexíveis, como o acordo individual de trabalho, o contrato intermitente e a terceirização, o que pode levar à precarização do trabalho e à redução dos direitos dos trabalhadores. Isso pode ser particularmente prejudicial para trabalhadores de baixa renda e com pouca escolaridade, que tendem a ter menos poder de negociação; b) Redução de salários e benefícios: com a possibilidade de negociações diretas entre empregados e empregadores, há o risco de que as empresas passem a oferecer salários e benefícios menores do que os previstos pela legislação trabalhista. Isso pode afetar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores e gerar desigualdades no mercado de trabalho; c) Insegurança jurídica: a reforma trabalhista introduziu diversas mudanças na legislação trabalhista, o que gerou insegurança jurídica para empresas e trabalhadores. Dessa forma, há muitas dúvidas sobre como algumas das novas regras devem ser aplicadas na prática, o que pode levar a conflitos e ações trabalhistas; d) Redução do papel dos sindicatos: com a possibilidade de negociação direta entre empregados e empregadores, os sindicatos podem ter seu papel reduzido nas negociações coletivas e na defesa dos direitos dos trabalhadores. Consequentemente, isso pode enfraquecer a representatividade dos trabalhadores e gerar desequilíbrios nas relações de trabalho; e) Fragilização da Justiça do Trabalho: com a redução do número de ações trabalhistas ajuizadas, há o risco de que a Justiça do Trabalho seja fragilizada e perca sua capacidade de garantir a aplicação da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

3 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Conforme exposto anteriormente, a reforma trabalhista alterou diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula as relações de trabalho no país. Abaixo estão alguns dos principais pontos da Reforma Trabalhista:

A terceirização: a reforma trabalhista regulamentou a terceirização de atividades-fim, ou seja, a contratação de trabalhadores de uma empresa terceirizada para desempenhar funções essenciais do negócio. Antes, a terceirização era permitida apenas para atividades-meio.

A jornada de trabalho: a reforma trabalhista possibilitou que a jornada de trabalho seja negociada entre o empregado e o empregador, desde que respeitado o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais. Além disso, foi instituída a possibilidade de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, desde que haja acordo individual ou coletivo.

O banco de horas: o banco de horas foi regulamentado pela reforma trabalhista, permitindo que as horas extras trabalhadas possam ser compensadas em outro momento, desde que haja acordo individual ou coletivo.

As férias: a reforma trabalhista possibilitou que as férias sejam divididas em até três períodos, desde que um deles tenha, no mínimo, 14 dias corridos. Antes, as férias eram concedidas em um único período de 30 dias.

O intervalo intrajornada: a reforma trabalhista autorizou a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, desde que haja acordo individual ou coletivo. Antes, o intervalo mínimo era de 1 hora.

O teletrabalho: a reforma trabalhista regulamentou o teletrabalho ou home office, permitindo que o trabalho remoto seja acordado entre o empregador e o empregado, desde que seja formalizado por escrito.

A demissão: a reforma trabalhista criou a modalidade de demissão por acordo entre empregado e empregador, em que ambos concordam com a rescisão do contrato de trabalho e há pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

Estes são alguns dos principais pontos da reforma trabalhista, que foram bastante debatidos e geraram controvérsia entre os defensores e críticos da legislação. É importante destacar que a implementação dessas mudanças pode ter impacto significativo nas relações trabalhistas e na proteção aos direitos dos trabalhadores e, por isso, é importante uma análise cuidadosa dos seus efeitos e consequências.

A CLT em 1943 representa um marco no avanço legal das relações de trabalho, contudo, com o crescimento da economia e as novas nuances que envolvem as relações sociais

existe a necessidade de rever as normas que regulam o desenvolvimento socioeconômico do cidadão, pois o século XXI tem se mostrado uma época em que a qualidade de vida é o principal objetivo social.

Hoje, a prestação de serviços, a mão de obra e a força de trabalho em si, não é vista como uma mercadoria passível de barganha, ao passo que a sociedade evoluiu e a legislação trabalhista de 1943 passou a não refletir os anseios sociais, pois não abrangia todas as categorias laborais que foram surgindo, como setores de comunicação e informação, turismo entre outros.

Muitas reformas foram feitas, mas nenhuma em tamanha proporção como a que se deu com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e apresentou algumas adequações nas relações de trabalho.

A nova Lei, que alterou a CLT de 1943, foi apresentada em maio de 2017 e gerou inúmeras dúvidas além de uma repercussão nacional, trazendo ao trabalhador o receio de ter seus direitos usurpados pelo Estado. Desse modo, alguns pontos foram criticados tão intensamente que, 3 dias após ter entrado em vigência, foi alterada pela Medida Provisória 808/2017, que por não ter sido votada no prazo de 120 dias de sua publicação, perdeu sua eficácia e deixou de ser aplicada desde o dia 23 de abril de 2018. (GALVÃO, 2017)

Os principais aspectos da Lei 13.467/2017 são: a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade dos instrumentos coletivos, a exclusão do cômputo das horas in itinere na jornada de trabalho, a regulamentação do tele trabalho e do trabalho intermitente. Essas medidas compreendem os seguintes aspectos específicos:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.
2. Flexibilização da jornada de trabalho: jornada in itinere, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação.
3. Rebaixamento da remuneração: pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, PLR (participação nos lucros ou resultados), abonos e gratificações, livre negociação dos salários.
4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, tele trabalho.
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva: fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical.
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho: ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade. (GALVÃO et al, 2017, p. 32).

Mesmo sendo recente esta Lei já passou por modificações, a Medida Provisória 808/2017 alterava - Vigência encerrada – o texto da lei e suas características principais eram:

Quadro 1: Alterações da Medida Provisória 808/2018.

<p>Gestante A MP, agora determina que deverá ser afastada enquanto durar a gestação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade. Podendo trabalhar em operações e locais insalubres quando em graus mínimo e médio se espontaneamente ela apresentar atestado médico que autorize o seu trabalho nessas condições.</p>	<p>Insalubridade: revogou o inciso 13 do artigo 611-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista, que permitia que negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no que diz respeito à prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, sem licença prévia do Ministério do Trabalho.</p>
<p>Trabalho intermitente: Veda a exclusividade, se tiver afasta o vínculo, cabendo frisar que se estiver presente a subordinação jurídica poderá ser reconhecido o vínculo empregatício, não esquecendo o princípio da primazia da realidade. A MP determina que até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.</p>	<p>Jornada de Trabalho 12x36: A MP restringiu a prática da jornada (quebrou o acordo individual) impondo o acordo coletivo e convenção coletiva, como era a lei anterior, porém excepcionou empresas e entidades do setor de saúde, assim os trabalhadores da área de saúde são os únicos que poderão fazer acordo individual por escrito com o empregador estabelecendo esse tipo de jornada de trabalho.</p>
<p>Cálculo do dano moral: A MP 808, alterou a base de cálculo, ainda distinto do Direito Civil, agora usando como base o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e não mais o salário, Os parâmetros não se aplicam aos danos extrapatrimoniais</p>	<p>Trabalhador autônomo: poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.</p>

decorrentes de morte que serão fixados pelo juiz.	
Contribuição previdenciária: A MP estabelece que o segurado que recebe menos do que um salário mínimo por mês terá que pagar a diferença para complementar o recolhimento da contribuição previdenciária. Se não fizer isso perderá o <i>status</i> de segurado e pode comprometer seu direito ao benefício da previdência.	

Fonte: MP, 2017.

Os pontos apresentados referentes à Medida Provisória 808/2017 dependiam da aprovação pelo Congresso Nacional dentro do prazo de 120 dias da data de sua publicação, não tendo sido votada perdeu sua vigência em 23 de abril de 2018, desse modo, pontos importantes da Lei 13.467 de 2017 voltam a prevalecer. (GALVÃO, 2017)

Como apresenta-se no Quadro I, com a invalidação da Medida Provisória 808/2017, muitos pontos da reforma apresentam retrocesso na conquista de alguns direitos, por exemplo, as mulheres gestantes que podiam se abster de trabalhar em locais insalubres – em qualquer dos níveis – no período da gravidez, perdem esse direito pela revogação da Medida Provisória, e podem ser “obrigadas” a trabalhar em locais de risco.

Sem a aprovação da Medida Provisória 808/2017, trabalhadores de várias categorias estão sujeitos a negociação coletiva sem licença prévia do Ministério do Trabalho no que diz respeito à prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre. Esses são alguns pontos da reforma trabalhista que a partir do mês de abril de 2018 voltaram a prevalecer, outros pontos serão abordados a seguir. (CARVALHO, 2017)

As discussões apresentam alguns pontos centrais da Reforma, um deles é a introdução do Artigo 611-A que trata de acordos coletivos e sua prevalência sob a Lei:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos

em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017).

O que se percebe é que a inserção deste artigo buscou flexibilizar os dispositivos referente a jornada de trabalho e a remuneração, relacionado com outros artigos, este, abre preceito para as negociações internas, sem que haja interferência sindical, como apresentar-se-á posteriormente. A seguinte apresentação do Artigo 611-B apresenta uma série de medidas que não são passíveis de negociação, são as questões mais simples e que estão presentes também na CF/88, como por exemplo, férias, licença maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, entre outras. (CARVALHO, 2017).

É possível entender que as alterações da Lei 13.467/2017 sem os efeitos da Medida Provisória 808/2017 trazem para o trabalhador uma insegurança jurídica sob suas relações de trabalho, uma vez que, muitos dispositivos quando vistos como um conjunto de normas apresentam riscos de perda de direitos para os trabalhadores. (CARVALHO, 2017)

Cabe aqui dar um exemplo de como a junção de dois ou mais dispositivos pode ter um potencial danoso ao trabalhador do que quando analisados isoladamente. O Artigo 394-A permite o trabalho de gestantes em atividades insalubres em graus médio e mínimo, exceto mediante apresentação de atestado de saúde; entretanto, o item XII do Artigo 611-A permite a negociação do enquadramento da insalubridade, o que abre a possibilidade para que gestantes trabalhem em condições de insalubridade que atualmente sejam consideradas de grau máximo. (CARVALHO, 2017, p.83)

No Artigo 611-A os acordos flexibilizam a jornada de trabalho e dão a possibilidade do uso do banco de horas sem limites e prazos para a negociação ou compensação das horas extras, permite também a redução do intervalo em jornadas que tenha mais de seis horas para meia hora e também permite ampliar a jornada de trabalho em ambientes insalubres. (BRASIL, 2017).

Contudo, apresenta também a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho independentemente de acordos coletivos. No Art. 59-B Parágrafo único apresenta que: “A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”. (BRASIL, 2017).

O Artigo 59-A legaliza a jornada 12-36 (doze horas consecutivas de trabalho seguidas de trinta e seis de repouso) para qualquer trabalhador, excluindo inclusive a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho (MTb) para atividades insalubres. Atualmente apenas categorias específicas têm permissão da JT para estabelecer tal tipo de jornada. O Artigo 59-B busca reduzir o pagamento das horas extras em jornadas não compensadas e ainda busca evitar que a JT interprete o uso recorrente de horas extra sem acordos sobre banco de horas como forma de burlar os

limites constitucionais da jornada de trabalho e minimização do pagamento de horas extras. (CARVALHO, p. 84, 2017).

Existem muitos pontos ainda para serem discutidos acerca da Reforma Trabalhista, este é um assunto que ainda está longe de se esgotar, principalmente porque a Medida Provisória que alterava alguns de seus artigos perdeu a vigência. Foi possível apreciar nesta pequena explanação que a junção de alguns dos dispositivos da Lei 13.467/17 pode ter efeitos diversos daquele que se observa ao analisa-lo separadamente.

4 LIMITAÇÕES DOS ACORDOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

A justiça social é uma forma de minimizar os impactos das desigualdades que atingem a sociedade devido a forma de divisão do capital e da política financeira adotada pelos países e, para promover essa justiça, o Brasil, dentre 187 estados-membros, participa da OIT – Organização Internacional do Trabalho - que tem como missão garantir o acesso ao trabalho para homens e mulheres em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. (OLIVEIRA, 2021)

A Convenção 155 da OIT prevê que a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho “terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que 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”. (OLIVEIRA, 2021, p.1)

A OIT é a organização que prevê um mínimo universal para proteção laboral apresentando ainda a prevenção como prioridade para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, de modo que a saúde é o centro de direito fundamental da pessoa humana e é assegurada por normas de ordem pública internacionais, constitucionais, infraconstitucionais e infra legais. (OLIVEIRA, 2021)

4.1 Normas de saúde e segurança do trabalho na reforma trabalhista

O Brasil atende as normas da Convenção 155 da OIT – Organização Internacional do Trabalho – adotada em 1981 com ratificação em 1992. A Convenção 155 trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e foi aprovada na 67^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983, destaca-se que a presente Convenção se aplica a todas as áreas de atividades econômicas. (BRASIL, 2023)

Preservar a qualidade de vida e a segurança e saúde do trabalhador é um dos princípios exigidos pela Consolidação das Leis Trabalhista – CLT – no entanto, a reforma trabalhista promoveu mudanças significativas no que diz respeito a jornada de trabalho, que antes estava expressivamente em uma jornada máxima de 10 horas de trabalho resguardando-se os direitos de intervalos. O impasse aparece ao ponto que não ficou claro na nova reforma os aspectos

inerentes ao controle da jornada de trabalho, questão essa que é discutida no mundo todo. (BRASIL, 2023)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 disciplina, no Artigo 6º, como um direito social a saúde e o trabalho, dentre outros, o Artigo 7º apresenta que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no inciso IV a saúde, dentre outros.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. (BRASIL, 1988)

Percebe-se, assim, que o artigo 196 da Constituição é bastante claro ao estabelecer o direito à saúde como um dever do Estado, sendo que este deve assegurar políticas que visem à promoção e proteção da saúde, além de garantir o acesso igualitário a ações e serviços de saúde. Trata-se de um importante dispositivo que visa a garantir a dignidade da pessoa humana e a melhoria da qualidade de vida da população.

O trabalhador tem algumas esferas de proteção e órgãos destinados a esse propósito, de maneira infraconstitucional existem as legislações trabalhistas e previdenciárias que já foram abordadas nessa pesquisa, na ordem infra legal têm-se o Ministério do Trabalho que dispõe sobre a saúde e segurança do trabalhador, por meio de Normas Regulamentares. (OLIVEIRA, 2023)

Como a CLT é uma norma infraconstitucional, não pode prevalecer em relação aos direitos e garantias previstos na Constituição da República, ainda assim, a “Vontade Coletiva, tem o poder de disciplinar direitos e obrigações de forma diversa da Lei, contudo, só poderá fazer assim, em comum acordo com os ditames constitucionais”. (OLIVEIRA, 2023)

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe diversas alterações à CLT no intuito de modernizar as relações trabalhistas e estimular o emprego no país e entre as principais mudanças, destacam-se os novos dispositivos dos artigos 611-A e B da CLT.

O artigo 611-A da CLT dispõe sobre a possibilidade de negociação entre empregador e empregado, individual ou coletivamente, sobre diversos temas relacionados ao trabalho. Essa negociação pode ocorrer mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho e pode tratar de temas como jornada de trabalho, banco de horas, remuneração por produtividade, intervalo intrajornada, entre outros.

A inclusão do artigo 611-A na CLT foi uma tentativa de flexibilizar as normas trabalhistas, permitindo que empregadores e empregados negociem condições de trabalho que

atendam às suas necessidades específicas. No entanto, é importante destacar que essas negociações devem sempre respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição da República, tais como a irredutibilidade do salário, o salário mínimo, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, entre outros.

Já o artigo 611-B da CLT trata das normas que não podem ser objeto de negociação entre empregador e empregado. Entre elas, destacam-se as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, as normas de proteção ao trabalho do menor, a garantia do salário mínimo, as normas de proteção do trabalho da mulher, entre outras.

Essa restrição às normas que não podem ser objeto de negociação é fundamental para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização das relações de trabalho. Assim, embora a reforma trabalhista tenha permitido a flexibilização de algumas normas trabalhistas, é importante ressaltar que os direitos fundamentais dos trabalhadores continuam sendo protegidos pela legislação brasileira.

Em resumo, os artigos 611-A e B da CLT, incluídos pela reforma trabalhista, permitem a negociação entre empregador e empregado sobre algumas condições de trabalho, desde que não sejam violados os direitos fundamentais dos trabalhadores e respeitadas as normas que não podem ser objeto de negociação. Trata-se de uma tentativa de modernização das relações trabalhistas, mas que exige cuidado e atenção para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O que a Reforma Trabalhista com a Lei nº13.467/2017, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho, os Artigos 611-A e B que consagram o princípio da autonomia da vontade coletiva, desse modo, acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a Lei, e pode dispor, entre outros direitos, sobre alterações em normas relativas a saúde e segurança do trabalho, a saber: no intervalo intrajornada, no enquadramento do grau de insalubridade e na prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho, conforme incisos III, XII e XIII. (OLIVEIRA, 2023, p.1)

O parágrafo único do artigo 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). Representando um regresso na conquista de direitos pertinentes aos limites de jornada de trabalho, compreendendo que essa regulação de tempo de trabalho está diretamente ligada à qualidade de vida e saúde do trabalhador.

Dessa maneira, não se considera supressão ou redução de direitos trabalhistas inerentes a saúde e segurança do trabalhador, uma vez que se estabeleceu por meio de normas coletivas e disciplinadas em acordos e convenções coletivas. Isso representa que a reforma trabalhista apresentou uma desconstrução da estrutura constitucional e infraconstitucional em relação a proteção ao trabalhador. (DAMASCENO et al, 2021)

Entre os principais pontos abordados na reforma trabalhista que não respeitam as normas relativas à segurança e saúde do trabalhador, foi destacado o intervalo intrajornada que passou a “a prever a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva, a despeito da expressa vedação feita pelo TST, baseada em um entendimento consolidado” (DAMASCENO et al, 2021, p.6)

A reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe algumas mudanças em relação ao enquadramento do grau de insalubridade. Uma das alterações mais significativas foi a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na CLT, que estabelecem a possibilidade de negociação entre empregadores e empregados em relação ao enquadramento do grau de insalubridade.

De acordo com o artigo 611-A, as convenções e acordos coletivos de trabalho podem estabelecer normas sobre a proteção ao meio ambiente do trabalho, inclusive sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Já o artigo 611-B estabelece que as normas coletivas podem prevalecer sobre a legislação em vigor, desde que não contrariem os direitos previstos na constituinte e nas normas de proteção ao trabalho.

Essas alterações geraram muitas discussões e controvérsias, pois muitos trabalhadores e sindicatos alegam que essa mudança pode reduzir a proteção aos trabalhadores e permitir que as empresas reduzam os custos com a segurança e saúde do trabalho. Alguns especialistas argumentam que a negociação coletiva pode ser benéfica em alguns casos, permitindo que as empresas e os trabalhadores cheguem a um acordo que atenda às necessidades de ambos, desde que respeitem os direitos trabalhistas e as normas de proteção ao trabalho.

No entanto, é importante destacar que o enquadramento do grau de insalubridade é um processo fundamental para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e deve ser realizado de acordo com as normas regulamentadoras e a legislação trabalhista vigente. A negociação coletiva não pode ser utilizada como uma forma de reduzir a proteção aos trabalhadores ou burlar as normas de segurança e saúde do trabalho.

Em resumo, o enquadramento do grau de insalubridade continua sendo um processo fundamental para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, e a reforma trabalhista não pode ser utilizada como uma forma de reduzir a proteção aos trabalhadores ou burlar as normas

de segurança e saúde do trabalho. A negociação coletiva pode ser benéfica em alguns casos, desde que respeite os direitos trabalhistas e as normas de proteção ao trabalho.

A Reforma Trabalhista criou a possibilidade de dispor sobre o enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva. Assim, passou a ser possível realizar o enquadramento do grau de insalubridade de forma diversa da estabelecida nas NRs (Normas Reguladoras)". (DAMASCENO et al, 2021, p.8)

O trabalho de grávidas e lactentes em locais insalubres, também já foi explorado na pesquisa, e conforme cita Damasceno et al. (2021), em 2016 o Artigo 394-A da CLT proibiu o trabalho de grávidas e lactantes em locais insalubres, contudo a reforma trabalhista, hoje, prevê que:

Uma empregada grávida será automaticamente afastada do local insalubre apenas se a atividade for considerada insalubre de grau máximo. Caso contrário, seu afastamento dependerá do fornecimento de atestado médico por parte do seu médico. No caso das lactantes, por sua vez, não há hipótese de afastamento obrigatório, nem mesmo quando a trabalhadora está exposta ao grau máximo de insalubridade. (DAMASCENO et al, 2021, p.9)

O regresso em direitos e garantias fundamentais como a saúde e segurança no trabalho são perceptíveis diante da reforma trabalhista e, a alteração desse dispositivo em questão apresenta sérios riscos para a saúde da mulher. Como foram apresentados, essa possibilidade de mudança e regressão de direitos já adquiridos representam, de certa forma, uma inconstitucionalidade, pois ferem diretamente o que dispõe a Constituição de 1988 o que disciplinam os Artigos 6º, 7º, 196º apresentados anteriormente. (BRASIL, 1988)

Outra abordagem é a terceirização ampla e irrestrita, a terceirização passa a ser legal independente do objeto, observando-se apenas que não exista relação direta entre a empresa tomadora e o trabalhador, destacando as consequências diretas à saúde do trabalhador que na prática permite que exista diferença de tratamento entre os empregados da empresa e os terceirizados, além de existir a possibilidade de condições de trabalhos degradantes, pois a fiscalização também fica a cargo de terceiros. (DAMASCENO et al, 2021)

4.2 Inovações na CLT sobre Acordo Individual de Trabalho

O acordo individual de trabalho é um termo que define o acordo entre o empregador e o empregado, sem a intervenção de sindicatos ou outras entidades representativas dos trabalhadores. Essa prática é permitida no Brasil desde a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira.

Antes da reforma, o acordo individual de trabalho não era muito comum, uma vez que a legislação trabalhista brasileira priorizava a negociação coletiva entre empregadores e sindicatos. Com a reforma trabalhista, o acordo individual passou a ser mais comum, uma vez que o empregado pode optar por negociar diretamente com o empregador e ter mais liberdade para decidir sobre questões trabalhistas.

Uma das principais mudanças introduzidas pela reforma trabalhista em relação ao acordo individual de trabalho foi a possibilidade de negociar questões como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, remuneração por produtividade, entre outras. Além disso, a reforma também permitiu a negociação de acordos de demissão em massa, desde que haja a participação do sindicato da categoria.

Apesar de ter sido vista por alguns como uma forma de flexibilizar a legislação trabalhista e dar mais liberdade às empresas, a reforma trabalhista também gerou muitas críticas. Alguns argumentam que a possibilidade de negociação individual pode gerar situações de desigualdade entre empregadores e empregados, além de enfraquecer a atuação dos sindicatos e outras entidades representativas dos trabalhadores.

Outra crítica comum é que a reforma pode fragilizar os direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas de lutas sindicais. Alguns argumentam que a negociação individual pode fazer com que os trabalhadores abram mão de direitos como férias remuneradas, 13º salário, hora extra, entre outros.

Em resumo, o acordo individual de trabalho é uma prática que ganhou mais espaço após a reforma trabalhista de 2017. Embora tenha gerado muitas discussões e críticas, essa prática também pode trazer benefícios para empregadores e empregados, desde que seja realizada de forma responsável e com respeito aos direitos trabalhistas.

Podem ser negociados mediante acordo individual de trabalho: Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); Banco de horas anual; Cargos considerados funções de confiança; Enquadramento do grau de insalubridade; Home office, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; Intervalo intrajornada, com o limite mínimo de 30 minutos nas jornadas com mais de 6 horas; Jornada de trabalho, respeitando as normas constitucionais; Forma de registro da jornada de trabalho; Participação nos lucros ou resultados; Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal

do trabalhador; Prêmios em bens ou serviços concedidos por meio de programas de incentivo; Prorrogação da jornada em ambientes insalubres; Regulamento empresarial; Remuneração por desempenho individual; Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas; Troca do dia de feriado. (PANTALEÃO, 2021, p.1)

O texto de Lei da reforma trabalhista deixa explícito que prevalece a negociação de determinados direitos sob a CLT, contudo, existem os objetos que são inegociáveis, o artigo 611-B da CLT mostra os direitos em que a negociação não é permitida, nem mesmo em convenção coletiva ou acordo individual, dentre eles são: salário mínimo; 13º salário; licença maternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, férias, remuneração mínima do serviço extraordinário. (BRASIL, 2017)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

O mais importante a ser ressaltado nesta pesquisa que envolve esse ponto de acordos individuais é que não são todos os trabalhadores que podem fazer esses acordos, estão aptos a fazerem o acordo, apenas trabalhadores que tenham nível superior de escolaridade e que tenham alto salário, sendo necessário que a remuneração seja maior que o dobro do teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Essa é uma forma de garantir a segurança jurídica e é preciso que o trabalhador seja considerado hiper suficiente, pessoa essa que, em tese, tem conhecimento para realizar acordos diretos ou condições financeiras para contratar uma consultoria jurídica. (SANTOS, 2018)

A rescisão de contrato por comum acordo é um marco positivo, pois, embora houvesse acordo entre empregador e empregado para que este pudesse receber seguro desemprego e movimentar sua conta de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), essa era uma prática ilegal, porém sem nenhum instrumento que pudesse preveni-la, agora o comum acordo com as regras definidas em Lei, permite que o empregado tenha acesso a sua conta de FGTS, embora não tenha direito a receber seguro desemprego, e ao empregador existe a possibilidade de pagar pela metade o aviso prévio indenizado e a multa do FGTS. (SANTOS, 2018)

Ao passo que se considera um ponto positivo, percebe-se ainda que o princípio da igualdade, para alguns teóricos do direito, está sendo ferido, pois a manutenção de um grau de escolaridade não implica necessariamente que o trabalhador tenha capacidades para negociar seus direitos frente às empresas que possuem mais recursos em termos de conhecimento jurídico. (SANTOS, 2018)

4. CONCLUSÃO

A temática sobre os direitos trabalhistas está presente constantemente em debates políticos, principalmente por abranger, direta e indiretamente, a vida de todos os cidadãos, até aqueles que não estão regulamentados dentro de suas atividades econômicas. A Constituição de 1988 e o Direito do Trabalho são mecanismos e ferramentas de proteção a diversos riscos aos que os trabalhadores estão expostos. Ao longo desta pesquisa pôde-se observar os aspectos e características do sistema de jurídico no Brasil.

Ao longo deste estudo investigou-se a evolução histórica do direito do trabalho e as conquistas de direitos trabalhistas e afez-se conhecimento a despeito das muitas maneiras de proteção que a sociedade já teve para garantir, sempre, a dignidade da pessoa humana. Civilizações antigas já demonstravam, antes mesmo da escrita, organizações sociais que os protegiam dos riscos à que estavam expostos na época.

Assim entende-se a importância da segurança e da confiança dos cidadãos, principalmente, em relação ao Estado, este que deve garantir a subsistência econômica para a população.

O Brasil passou por momentos de instâncias, políticas e econômicas, tirando das pessoas a confiabilidade no Estado, sendo um motivo, comprovadamente, de retração do desenvolvimento econômico, uma vez que a população não confia em investir recursos ou esperar algum retorno favorável do governo.

Após muitas reformas legislativas, alguns pontos da Previdência Social são beneficiários para a população, mas a equidade ainda está longe do alcance da classe trabalhadora, principalmente em relação aos reajustes beneficiários.

Em relação ao Direito do Trabalho, percebe-se uma perda maior ainda, pois alguns direitos já conquistados ficam passíveis de serem revogados, de modo que não são possíveis a garantia e a continuidade do padrão econômico dos trabalhadores ao longo prazo, sem contar que não alcançam os índices inflacionários.

Percebe-se isso devido as muitas reformas e tentativas do Estado em sanar problemas financeiros e atuariais “lesando” direitos já adquiridos pela população, como acontecem nas reformas trabalhistas e de Previdência Social.

As principais causas para essas reformas são as tentativas de equilíbrios financeiros, o que claramente não culmina em resultados longos ou progressivos, pois o que se percebe acerca dos problemas econômicos do Brasil são os desvios, fraudes, e muitas outras formas de corrupção dos administradores em geral.

É importante destacar que essa modalidade de acordo individual de trabalho pode ser inconstitucional em alguns casos.

Em primeiro lugar, é preciso lembrar que a Constituição de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Isso significa que, mesmo que o empregado concorde com condições de trabalho inferiores às estabelecidas em lei, essas condições não podem ser consideradas válidas.

Além disso, a Constituição prevê a negociação coletiva como forma de garantir a proteção dos interesses dos trabalhadores. Ou seja, a participação dos sindicatos é fundamental para assegurar que as negociações trabalhistas ocorram de forma justa e equilibrada, e que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Nesse sentido, a negociação individual pode ser considerada inconstitucional quando ocorre em detrimento da negociação coletiva. Isso pode acontecer, por exemplo, quando o empregador força o empregado a aceitar condições de trabalho inferiores às previstas em lei, sem a possibilidade de discussão com um sindicato que represente a categoria.

Além disso, é importante destacar que a negociação individual pode ser considerada inconstitucional quando ocorre em situações de desigualdade de poder. Por exemplo, quando um empregador pressiona um empregado a aceitar condições de trabalho inferiores sob ameaça de demissão, essa negociação pode ser considerada abusiva e inconstitucional.

Em síntese, o acordo individual de trabalho pode ser considerado inconstitucional em algumas situações nas quais ocorrem em detrimento da negociação coletiva ou em situações de desigualdade de poder. Destarte, é importante que os empregados e empregadores estejam sempre atentos aos seus direitos e deveres, e que busquem sempre negociar de forma justa e equilibrada, com a participação de sindicatos quando necessário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [**Constituição (1824)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 24 abril de 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1891)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 24 fevereiro de 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1934)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1937)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 14 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1946)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1967)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 24 de janeiro de 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1988)**]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015**. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113135.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 21 de jan. 2023.

BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Vigência encerrada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em 25 jan. 2023.

BRASIL. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Organização Internacional do Trabalho – OIT Brasília. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 fev. 2023.

CARVALHO FILHO, Celecino de. **“Reforma da Previdência: propostas, alternativas e opção de governo”.** In: Revista de Previdência Social. São Paulo: LTr, n. 212, jul./98 p. 553-556.

DAMASCENO, J. O.; BATISTA, C. P.; OLIVEIRA, A. M. C. **A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador.** Revista de Direito Sanitário, [S. l.], v. 21, p. e0007, 2021. DOI: 10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2021.156343. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/156343>. Acesso em: 27 fev. 2023.

GALVÃO, Andréia; KREIN José Dari; BIAVASCHI Magda Barros e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 14 ed. – Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

OLIVEIRA, Daniela Martin Lopes. **Normas de saúde e segurança do trabalho – alteração por normas coletivas?** 22 de fevereiro de 2021 Copyright © 2023 Blog Editora Mizuno. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-alteracao-por-normas-coletivas/>. Acesso em: 25 fev. 2023.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Revise as mudanças promovidas pela reforma trabalhista.** 2021. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Reforma-trabalhista-entra-em-vigor.htm>. Acesso em: 25 de fev. 2023.

SANTOS, Nathália Vinhola dos. **A efetividade dos acordos individuais de trabalho com a reforma trabalhista sob a ótica dos empregadores.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade de Mogi das Cruzes – Curso de Direito, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Disponível em: <https://nathyvinhola.jusbrasil.com.br/artigos/687447037/a-efetividade-dos-acordos-individuais-de-trabalho-com-a-reforma-trabalhista-sob-a-otica-dos-empregadores>. Acesso em: 25 fev. 2023.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Tiago de Paula Pinheiro

A REALIZAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO E A REDUÇÃO DE DIREITOS REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 29 de março de 2023

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. André de Abreu Costa - Universidade Federal de Ouro Preto
Lucas Figueiredo de Oliveira - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 02/05/2023



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 02/05/2023, às 09:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0517324** e o código CRC **A84EB7E5**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.005601/2023-09

SEI nº 0517324

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163

Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br