

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI

FACULDADE REINALDO RAMOS - FARR

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

RÔMULO CÉSAR ARAÚJO DE AMORIM

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

CAMPINA GRANDE – PB

2018

RÔMULO CESAR ARAÚJO DE AMORIM

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito pela referida
instituição

Orientador Ms. Rodrigo Reul

CAMPINA GRANDE – PB

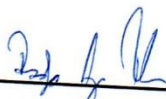
2018

ROMULO CESAR ARAUJO DE AMORIM

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS

Aprovada em: 11 de DEZEMBRO de 2018.

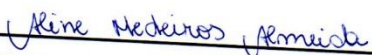
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Rodrigo Araújo Reul

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

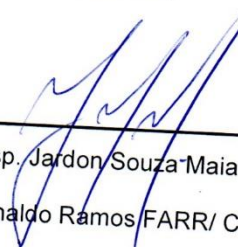
(Orientador)



Profa. Esp. Aline Medeiros Almeida

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

A524r Amorim, Rômulo César Araújo de.
Reforma trabalhista: impactos nas relações trabalhistas / Rômulo César
Araújo de Amorim. – Campina Grande, 2018.
41 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
"Orientação: Prof. Me. Rodrigo Araújo Reül".

1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Reforma Trabalhista – Brasil.
3. Segurança e Saúde no Trabalho. 4. Trabalho – Formas de Contratação –
Brasil. I. Reül, Rodrigo Araújo. II. Título.

CDU 349.2(81)(043)

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECÁRIA SEVERINA SUELI DA SILVA OLIVEIRA CRB-15225

Primeiramente aos meus pais (Wanderley e Joaquina), pelo apoio e incentivo em todas as horas da minha jornada, e a meu filho João Vitor, o qual foi minha maior motivação para a realização desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao ser superior, pois de todos é nele que podemos confiar e buscar proteção, sabedoria a todo instante.

Aos meus queridos pais (Wanderley e Joaquina Amorim), que mesmo com a falta de tempo devido as obrigações profissionais de ambos, me proporcionaram o máximo de educação possível e romperam barreiras, sempre mostrando o lado ético e apostando em meu futuro.

Ao meu filho João Vitor, por ser a grande inspiração para as minhas realizações e o grande motivo para que meu esforço de ser melhor pai seja diariamente reciclado e superado.

A minha falecida tia Lindomar, que sempre foi um referencial na minha caminhada pela vida.

E aos meus irmãos, Wanderley, Tarcísio e Tibério por estarem onde sempre estiveram, ao meu lado.

Ao meu Orientador Rodrigo Reul, incentivador, guia e mestre, sempre atento e dedicado na minha formação profissional, sincero e disposto em todos os momentos dedicando suas habilidades e conhecimentos.

Aos professores participantes da banca examinadora pela disponibilidade em avaliar este relatório e as valiosas contribuições para melhorar meu trabalho.

A instituição CESREI, por proporcionar a sociedade educação de Ensino Superior, tornando-me um cidadão e um ser pensante de grande valor intelectual, como também pela ajuda no decorrer deste trabalho.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização do meu curso de Direito nesta instituição.

RESUMO

O presente trabalho versa sobre os impactos que foram trazidos pela reforma trabalhista, advinda da lei 13.467/2019 nas relações trabalhistas e suas consequências para o aumento da precarização do trabalho. Para tanto, foi desenvolvido um estudo acerca do Direito do Trabalho seus conceitos e evoluções históricas, o direito do no Brasil, com suas influências externas e internas, seus princípios norteadores, abrangendo a proteção ao trabalho e normatizações nas relações empregado e empregador, dos fundamentos constitucionais para a proteção da saúde e da segurança do trabalhador. Os itens propostos para o estudo foram as alterações nas formas de contratação e nas alterações na segurança e saúde do trabalhador. Desta forma objetivo da pesquisa é verificar se a reforma trabalhista atendeu a sua proposta nos pontos explorados neste trabalho e se houve melhoria nas condições laborais e uma maior oferta de emprego, e quais seriam os ganhos econômicos para a classe empresarial e para o trabalhador. Para alcançar tal objetivo, a metodologia utilizada foi o método indutivo, ser uma pesquisa aplicada, como abordagem qualitativa, seguindo um viés explicativo, que para sua construção utilizou-se de fontes bibliográficas e documentais.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Formas de contratação. Segurança e saúde no trabalho. Precarização

ABSTRACT

The present work deals with the impacts that were brought by the labor reform, from the 13,467 law/2019 in labor relations and their consequences for the increase in precarious work. It was developed a study about your concepts straight from work and historical developments, the law in Brazil, with its external and internal influences, its guiding principles, including the protection of the work and norms in employee and employer relations, the constitutional foundations for the protection of the health and safety of the worker. The items proposed for the study were changes in forms of employment and changes in worker safety and health. In this way the research goal is to verify that the labor reform responded to your proposal in paragraphs exploited in this work and if there was no improvement in working conditions and greater job offer, and what would be the economic gains for the business class and to the works.

Keywords: labour law. hiring forms-occupational safety and health-jobs

LISTA DES SIGLAS E ABREVIATURAS

CF/88 Constituição Federal De 1988

STF Supremo Tribunal Federal

STJ Superior Tribunal Federal

TRT Tribunal Regional do Trabalho

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS Instituto Nacional da Seguridade Social

MTE Ministério do Trabalho

EPI Equipamento de Proteção Individual

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPITULO I	
1 Direito do trabalho: conceito e evolução histórica.....	13
1.1 Direito do Trabalho no Brasil.....	16
1.2 Direito do Trabalho e o Emprego.....	18
1.3 Fundamentos Constitucionais da Segurança e Saúde do Trabalhador.....	19
CAPITULO II	
2 A REFORMA E SEUS IMPACTOS.....	21
2.1 Formas de Contratação mais precárias e atípicas.....	22
2.2 Flexibilização da Jornada de Trabalho.....	29
2.3 Alterações das normas de Segurança e Saúde do trabalho na reforma trabalhista.....	32
CAPITULO III	
3 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS APÓS ALTEAÇÃO DA CLT: ESTUDO DOS JULGADOS	36
4 CONCLUSÃO	38
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

INTRODUÇÃO

É do conhecimento público a afirmação de que “o trabalho dignifica o homem”. Desde os primórdios o homem saiu do seu aparente conforto para de alguma forma laborar e encontrar meios de satisfazer suas necessidades.

O trabalho atualmente é visto como uma necessidade primordial na vida das pessoas em todas as partes do mundo. As economias são movidas pela força de trabalho do seu povo.

No Brasil, a primeira forma de trabalho conhecida foi a “escravidão”. Por muitas lutas e poucas conquistas, fatores surgiram para acabar com a escravidão no Brasil, dentre eles foram a vinda da família imperial e a independência, fazendo com que aos poucos fossem implantadas leis contra o trabalho escravo, e somente em 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel estipulou a Lei Aurea que abolia a escravidão no território brasileiro.

Assim surge o cenário do trabalhador no Brasil. Mas, ainda de forma inicial, em uma sociedade branca e patriarcal, onde cada vez mais o trabalhador era desvalorizado, fazia-se necessário a edição de Leis para garantir os direitos dos trabalhadores.

Nessa linha de evolução, foi que em 1º de maio de 1943, o então Presidente Getúlio Vargas, aprovou a Consolidação das leis Trabalhistas – CLT por meio do decreto-lei nº 5.452, a qual tem como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho, nela prevista (art. 1º da CLT). Esta trouxe muitos direitos assegurados como também obrigações aos trabalhadores, inclusive estabelecendo para a categoria de trabalhadores um documento até hoje utilizado que é a carteira de trabalho e previdência social – CTPS.

Portanto com a criação da CLT, foi que o trabalho fundamentalmente passou a ser normatizado e houve uma maior proteção ao trabalhador.

No entanto a relação de trabalho no Brasil sempre foi palco de conflitos entre as partes, maior demonstração deste fato é a criação de diversos órgãos de justiça, como tribunais especializados e o Ministério do Trabalho, todos com o objetivo de dirimir as controvérsias entre as partes.

Nesse sentido, várias atualizações já foram introduzidas com o objetivo de rever e corrigir artigos da CLT que traziam normativos que já não refletiam a realidade

em razão da própria mudança e evolução das relações da sociedade e do comportamento dos indivíduos.

Uma grande inovação no quesito dos direitos trabalhistas foi a Constituição Federal de 1988, no seu art.7º “Dos Direitos Sociais”.

Recentemente grandes mudanças foram introduzidas nas Leis Trabalhistas, principalmente com a aprovação da chamada “Reforma Trabalhista” cujo teor modificou vários pontos da CLT. Trata-se da Lei nº13.467/2017.

Nesse sentido surge aqui um estudo que tem a seguinte questão-problema: Qual o impacto da reforma trabalhista na precarização das relações trabalhistas?

O objetivo geral do estudo é identificar quais foram as principais mudanças trabalhista que impactaram na precarização da forma de contratação e alteração das normas de segurança e saúde do trabalho.

Como objetivo específico, o trabalho almeja fazer um estudo comparativo de alguns pontos modificados da reforma trabalhista implantado pela lei nº 13.467/17, descrever os principais pontos modificados na forma de contratação dos trabalhadores e modificações nas obrigações e direitos referente os normativos de segurança do trabalho.

O trabalho encontra sua justificativa no momento em que o Brasil passa por uma grande crise tanto nos campos da política, economia e emprego, onde a reforma veio sob pretexto de gerar um maior número de empregos formais e dinamizar as relações trabalhistas.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a taxa de desemprego no 1º trimestre de 2018 é perto de 13 milhões de desempregados. Neste aspecto, é de se admitir que uma reforma nas relações de trabalho poderá impactar na geração de empregos. (IBGE,2018).

Trata-se de pesquisa bibliográfica em fontes secundárias, documentos específicos, leis, estudos de casos polêmicos e na internet. Será realizada pesquisa de natureza aplicada básica, que é descrita por Sonoda:

A pesquisa básica é um tipo de ciência voltada para determinado assunto sem, necessariamente, apresentar relação com sua aplicação tecnológica. Ela também caracteriza-se pela busca de conhecimentos básicos que servem de apoio para formulação de hipóteses de acordo com o problema de pesquisa, portanto, sendo ela diretamente responsável pelo desenvolvimento científico e por consequência influenciando nas pesquisas aplicadas através da aplicações de seus conhecimentos(SONODA, 2008).

Através de abordagem qualitativa, a pesquisa terá objetivo explicativo e será realizada por meio de procedimentos de revisão bibliográfica e estudo de casos, a fim de alcançar com mais certeza os objetivos do trabalho.

CAPITULO I

1 Direito do Trabalho: Conceito e Evolução Histórica

O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde os primórdios o homem primitivo busca de forma contínua meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar sua fome, conseguir abrigo e defender-se e defender sua prole, através de uma forma de trabalho.

A mão é o instrumento do seu trabalho. Nesta época não existia o “trabalho” conhecido atualmente, mas sim a constante luta pela sobrevivência.

No princípio quando o homem começou a reunir-se em tribos começam as lutas pelo poder e domínio, onde os perdedores tornar-se-iam prisioneiros, surgindo desta forma a escravidão.

A mão de obra escrava, tendo como característica a submissão dos escravos aos seus senhores, pode ser caracterizada como uma forma de trabalho, apesar da inexistência de remuneração e nem jornada de trabalho. A relação do escravo com seu senhor era como uma mercadoria e seu dono, sem possibilidade de falarmos em direito do trabalho.

Condições similares ocorrem durante o período feudal, nesta época os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram livres, proteção social em troca do serviço.

No final da idade média, haviam os artesãos trabalhando de modo autônomo e os próprios vendiam suas mercadorias, nascia então as corporações de arte e ofício, o trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa, tendo seus direitos bastante limitados, no entanto jornadas de trabalho por muitas vezes passavam de 18 horas diárias e havia exploração de mulheres e crianças, somasse a este cenário as condições de trabalho que eram na maioria das vezes perigosas e insalubres.

Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seu mestre e, no final do seu aprendizado, eram submetidos a uma prova com a finalidade de serem libertos da tutela destes, a prova era subsidiada pelos próprios aprendizes, e muitos não tinham condições de arcar com esse custo.

A partir deste impasse, onde os companheiros dificilmente alcançavam a condição de mestre, nascem as “*compagnonnagem*”, trata-se do núcleo formador do movimento sindical como conhecemos na atualidade. Este fator gerou a decadência das corporações de ofício, que foram extintas com a Revolução Francesa e a edição da Lei *Chapelier*, que extinguiu com as corporações de ofício, segundo destaca Cassar(2012):

extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.

Inicia-se dessa forma o sistema econômico baseado no liberalismo, onde o Estado tem a mínima atuação nas relações econômicas.

Com o florescimento das cidades, o aumento do e a expansão das máquinas a vapor, inicia-se no século XIX a industrialização, gerando uma crescente expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais eficientes, de forma a gerar altos índices de produção.

No entanto, apesar desta evolução, os níveis de desemprego aumentavam e a satisfação popular diminuía, pois, a mão de obra humana estava sendo gradualmente substituída pelas máquinas.

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

No meio deste imbróglio de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, a classe trabalhadora começou em conjunto a busca de melhores condições de emprego e lutar contra os abusos cometidos pelos proprietários dos

meios de produção, com o objetivo de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

É nesta época que nasce o Direito do Trabalho, principalmente como consequência dos atos políticos e econômicos da Revolução Francesa e da Revolução Industrial.

Autores como Granizo e Rothvoss e também defendido por GODINHO – 2009, nos remetem a uma estrutura bastante utilizada em manuais de Direito do Trabalho que mostra a existência de quatro fases na evolução do Direito do Trabalho: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A primeira fase conhecida como fase de **formação**, compreendida no período de 1802 a 1848, inicia-se com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde temos basicamente a existência de normas de proteção aos menores, não sendo aceito o trabalho de menores de 10 anos nas fabricas. Neste período as leis tinham o objetivo de combater a exploração desumana dos donos dos meios de produção sobre as classes menos assistidas, mulheres e crianças. Essa fase teve um perfil humanitário.

Nesta época, surgiu Robert Owen, um reformista social, nascido no país de Gales em 1771, que é considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo, no ano de 1800, no comando de uma fábrica de tecidos na Escócia foi responsável por várias mudanças, podemos destacar a construção de casas para seus empregados, uma previdência para o amparo na velhice dos mesmos, e a criação da *Trade Union*, que podemos comparar a um sindicato nos dias atuais, devido essas conquistas Roberto Owen ficou conhecido como o pai da Direito do Trabalho.

A segunda fase, conhecida como a fase da *intensificação* situa-se entre 1848 e 1890, tendo como referências iniciais o “*Manifesto Comunista de 1848*” e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

A terceira fase (*consolidação*) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891) – Papa Leão XIII. A encíclica combate frontalmente a crescente inexistência de princípios éticos e morais na sociedade da época, que sofria de um acelerado processo de laicidade, uma das grandes causas dos problemas sociais. O documento

do Vaticano citava a procura de uma melhor justiça social, económica e industrial, como por exemplo, a melhor distribuição de riqueza, a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos e a caridade do patronato à classe operária.

A quarta e última fase da *autonomia* do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Seus marcos legais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Com o final da Primeira Guerra Mundial, surge o *Constitucionalismo social*, que significa a inclusão, nas Constituições, de dispositivos que façam a defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas.

A primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917. Os seus artigos estabeleciam: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais.

A *Carta Del Lavoro*, de 1927, da Itália, baseado em um conjunto corporativista, foi a fonte para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil.

Ainda no plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, também prevê diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, etc.

1.1 Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, o Direito do Trabalho foi influenciado por fatores externos e internos:

INFLUÊNCIAS EXTERNAS

Entre as influências externas de outros países e que de certa forma exerceram, em algum grau uma coerção na direção de levar o Brasil a implementar leis trabalhistas, pontuasse as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Houve também

um compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas.

INFLUÊNCIAS INTERNAS

Os fatores internos que mais influenciaram foram:

O movimento operário, que participaram imigrantes, caracterizados por várias greves em fins de 1800 e início de 1900;

A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício (art. 179, n. 25), devendo haver liberdade de exercício de profissões e a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação em seu artigo 72, § 8º, de forma genérica.

A Política Trabalhista do Presidente Getúlio Vargas (1930)

Além disso O crescimento do setor industrial produzido pelo surgimento da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários.

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social e a Constituição de 1937 representava a intervenção do Estado, com características do sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibia a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia, está tendo sido inspirada na *Carta Del Lavoro* (1927) e na Constituição Polonesa.

A existência de várias leis espalhadas pelo nosso sistema legal trabalhista ensejou a necessidade de uma unificação dos respectivos dispositivos legais, a CLT aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 194 desta forma não é um código propriamente, já que sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve, encerrando com a base corporativista da constituição de 1937, passando a trazer dispositivos constitucionais relativos ao direitos trabalhistas superior àquele das Constituições

anteriores. Nesta Constituição (1946) encontramos a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, etc.

No plano infraconstitucional, podemos citar, entre outras: à Lei 605, de 05 de janeiro de 1949, dispondo sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 26 de abril de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à Lei 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de natal (décimo terceiro salário).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores.

A Constituição de 1988 moderniza todas as Constituições anteriores ao garantir que todo o poder emane do povo, que o exercerá por meio de seus representantes eleitos ou *diretamente*. Entende-se que a norma jurídica é a perpetração de um processo político de sucesso, pode-se inferir que a Constituição também pretendeu a valorizar formas independentes de exercício do poder, e não somente apenas através de instrumentos políticos clássicos. Os convenções e acordos coletivos (Artigos. 7º, XXIV, e 8º, VI, CF/88) previstos corrobora essa importância.

1.2 Direito do Trabalho e Emprego

O trabalho é o conduta de empenhar determinada atividade com o intuito de receber algo. Sendo considerada uma atividade profissional, deve ser remunerada e exercida pessoal e não eventual, de forma subordinada a uma empresa.

Já quem realiza ou presta esse serviço é o empregado. O trabalho é declaradamente protegido, constitucionalmente, em vários países, como Peru, além de ser configurado como direito e dever, como na Espanha e no Japão (NASCIMENTO, 2011).

A CLT possui como forma de estabelecimento legal de vínculo empregatício, o contrato de emprego, que pode ter as mais variadas modalidades: por tempo parcial, de experiência, de temporada, temporário, por obra, entre outros. Em suma, os mesmos tendem a possuir o marco da temporalidade, sendo por tempo determinado

ou indeterminado (LIMA,2010). Atualmente, com as alterações da Lei 5.452 (CLT), por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, acrescenta-se também o regime de prestar serviços sob a forma de teletrabalho, que consiste em realizar atividades fora do estabelecimento do contratante, com viés tecnológico (BRASIL, 2018). Já no art. 443, parágrafo 3º da referida Lei, inclui-se ainda o trabalho intermitente.

No qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria." (BRASIL,2018)

No Brasil, ocorre a existência de outras formas de estabelecimento de emprego, que se parecem com a CLT: os contratos por empreitada, que segundo LIMA (2010, p. 79): "o empreiteiro é o artífice; é o trabalho autônomo; o avulso; o eventual, o de sociedade, o de transportador autônomo de cargas, os contratos de representação comercial autônoma etc. e até mesmo a relação trabalhista travestida de relação amorosa". Acrescenta-se ainda os arrendatários e os parceiros autônomos.

1.3 Fundamentos Constitucionais da Segurança e Saúde do Trabalhador

Inicialmente temos como os princípios basilares da Constituição de 1988 consagrados no art. 1º, onde é obrigatório considerarmos que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Verifica-se então que a ordem econômica deve estar balizada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). Temos também que forma o objetivo fundamental da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). No artigo 196 da nossa Carta Magna temos o princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado, fazendo um adaptação para a visão do direito do trabalho, concluímos que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador. Desta forma a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido.

Além disso, temos previsto no art. 5º, § 2º, que os direitos e garantias expressos na Constituição não são excludentes de outros advindos do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte, estando incluso obviamente e indubitavelmente as convenções ratificadas da Organização Internacional do Trabalho. Esses princípios fundamentais enraizados na mais alta posição da hierarquia constitucional são pontos de partidas obrigatórios para início de qualquer análise a respeito das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores. A função ordenadora e estruturante dos princípios permite compreender sistematicamente o tema em estudo, valendo citar nesse sentido o conceito jurídico de princípio, adotado por Celso Antônio Bandeira de Mello:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (Mello, 1990)

Com efeito, aquele que não considerar os princípios constitucionais positivos estará lidando apenas na periferia do Direito, ignorando as íntimas conexões do ramo específico com o seu tronco de sustentação, sua causa primeira. Avistando o continente sem captar o conteúdo, atento ao detalhe mas distraído do conjunto, não perceberá a irradiação da seiva tonificante, transitando do núcleo constitucional para abastecer e vitalizar toda a extensão que a ciência jurídica abarca, influenciando com certeza todo o regramento da proteção jurídica à saúde do trabalhador.

Aliás, o próprio Supremo Tribunal Federal, em sua composição plenária, ao julgar a ADI-MC n. 1.347-5, colocou nos fundamentos do acórdão a importância dos princípios constitucionais.

CAPITULO II – A REFORMA E SEUS IMPACTOS

2.0 A reforma trabalhista e seus impactos nas relações trabalhistas

A origem da palavra precarização, por definições em dicionários geralmente definem como ato ou efeito de tornar precário, na internet temos várias definições, dentre as quais citamos: “precarizar significa reduzir”, mas quando combinamos com a palavra trabalho, traduzem-se como uma diminuição de direitos, encontramos “Diminuição dos encargos trabalhistas para o empregador resultando em mais empregos e produtos com preços mais baixos”.

Existem correntes de pensamento que acreditam que a precarização é um resultado do fenômeno da globalização pois encontra-se intimamente ligada a redução dos custos de produção visando um preço final melhor para o consumidor, como consequência e atrelado ao processo temos a redução de remuneração, benefícios e garantias dos trabalhadores.

A palavra “precário” tem origem no Latim *precarius*, “concedido por mercê revogável, havido como de empréstimo”, este sentido vem de um instituto medieval baseado na concessão de bens imóveis, concedidos em acolhimento de uma solicitação realizada em forma de súplica, por uma duração determinada e por uma retribuição equivalente”, daí temos nas línguas latinas de precário algo como “que se tem ou se desfruta sem possuir nenhum título de propriedade”

Precário sempre foi a posse de terras no Brasil por brasileiros pobres, cujas necessidades sempre estavam vinculadas a um capricho de superiores a qualquer momento revogável.

Precário não é uma consequência de uma nova realidade econômica, mas sim a continuidade de sistemas de exploração da natureza(terra) e do trabalho contra a qual as práticas modernas impõe as mesmas, sem nenhum retorno para a classe trabalhadora.

A reforma trabalhista anunciada sob uma aparência de modernização da legislação trabalhista é na sua essência e sentido retrógrada, pois inverte as garantias dos direitos sociais, a reforma intensifica o individualismo ao mesmo tempo reduz ou elimina as formas de participação coletiva, torna natural o trabalho extraordinário, precariza ainda mais o trabalhador adotando ampliação irrestrita da terceirização e

altera legislação de saúde e segurança do trabalhador, tudo com a função primordial de reduzir custos de produção sob o manto ilusório do retorno para a sociedade com mais empregos e produtos com menores preços.

Trataremos agora de analisar algumas medidas que trouxeram impacto na precarização do trabalho. As medidas estão relacionadas abaixo e serão tratadas em parágrafos específicos

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.

2. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho.

2.1 Formas de contratação mais precárias e atípicas

A justificação da necessidade de modernização das relações do trabalho e de prover segurança jurídica para essa reformas, permitiu que as empresas ajustassem o processo do trabalho a sua lógica empresarial as custas da precarização do trabalho, tanto do ponto de vista laboral como ambiental. A reforma legalizou a redução do princípio do risco do empreendimento, transferindo para o trabalhador a transformação deste em uma espécie de empreendedor de si mesmo, reduzindo a já frágil proteção social do trabalho existente. Este fato é notório quando analisamos as regulamentações com relação ao **trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo**, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do **trabalho intermitente**.

Os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, os autônomos e os contratos temporários são opostos aos contratos por tempo indeterminado. No Brasil, desde a década de 90 existem tentativas de implantar novas formas de contratação, entretanto as tentativas de operacionalizar novas formas de contratação na década de 1990 não produziram as consequências desejadas. A única modalidade de contratação em que houve ampliação foi a terceirização, embora restrita às atividades previstas em lei ou atividades meio, conforme determina a Súmula 331 do TST. Entretanto, essa prática se alastrou de diversas formas, tendo como consequência inúmeras ações na Justiça do Trabalho reivindicando vínculos com o tomador de serviços. Não há, nessas modalidades de contratação, qualquer estímulo

à geração de emprego, ao contrário, são adotadas com o propósito de racionalizar os custos, gerado maiores lucratividades para os empregadores, tendo como consequência para o trabalhador mais insegurança e precariedade.

A reforma cria uma nova figura do trabalho – consequência da flexibilização e da precarização – a do *trabalho intermitente*. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo contemplada pela Lei 13.467/2017, são leis fundamentais nesta transformação. A Lei 13.429/2017 amplia a utilização dos contratos temporários, permitindo a terceirização, tanto no setor público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. A nova modalidade do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma trabalhista garante a disponibilidade total deste trabalhador ao empregador.

2.1.1 Art. 443,CLT – O contrato intermitente

A reforma introduz o chamado contrato de trabalho intermitente, ou contrato de zero hora, que garante que o trabalhador permaneça subordinado à contratante, ao mesmo tempo em que esta tem o direito de utilizar de seu trabalho de acordo com sua necessidade. De acordo com o parágrafo terceiro do artigo 443:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”.

Conforme previsto em lei, a partir desse contrato é permitido a prestação de serviços de forma descontínua, ou seja o empregador pode alterar a jornada do empregado, em dias e horas, conforme venha atender as demandas pontuais de determinados segmentos econômicos, pagando apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, ou seja os empregadores podem remunerar seus trabalhadores apenas pelas horas trabalhadas.

A implantação do contrato intermitente tem o objetivo de harmonizar as situações específicas de cada segmento econômico, liberando os empregadores para

a contratação com diferentes formas ajustadas as suas necessidades. A jornada intermitente é uma proposta bastante aguardada por diversos setores empresariais, que poderá ser abundantemente exercida em todas as atividades econômicas. Tem a proposta de ajustar demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes, como poderá ser concretizada em linhas de produção, escolas e hospitais.

Os motivos que levaram, conforme defesa elaborada pelo relator do projeto, para a aprovação do trabalho intermitente foram a possibilidade de geração de empregos, sem especificar como isso seria alcançado e a criação de novas oportunidade de empregos para aquelas pessoas que estudam e trabalham, precisando conciliar as duas práticas.

Nesta forma de contratação o trabalhador não têm jornada de trabalho pré-definida: ficam subordinados a um empregador que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas. A responsabilidade do empregador é avisar com antecedência de três dias o contratado para comparecimento no local da atividade, cabendo ao trabalhador aceitar ou não a oferta no prazo de até um dia. Não existe previsão de horas trabalhadas ou remuneração pelo serviço a ser disponibilizado, causando um forte celeuma social, pois o trabalhador não tem previsão de renda, aguarda sob a incerteza da existência da atividade laboral, bem como impacto na contribuições previdenciárias.

Podemos em um primeiro momento acreditar que o trabalho intermitente seria a regularização dos “bicos”, onde normalizava aqueles trabalhos prestados de forma esporádicas, no entanto este tipo de contratação pode causar uma diminuição no nível salarial em diversos setores, além disso poderá aumentar a carga de trabalho, e redução de horas pagas, já que o empregador vai querer o serviço executado conforme o número de horas estipuladas, no menor tempo possível. Houve a legalização de uma nova forma de controle da força produtiva, podendo atingir todos os setores da economia.

Nisto, segundo dados de organizações sociais internacionais além de instituições representativas dos direitos humanos, somar-se-á a este tipo de contrato de trabalho as críticas a respeito do risco da atividade empresarial, o qual passa a ser compartilhado com todos os indivíduos na cadeia produtiva. Além disto, surgem novos

métodos de diminuição da intervenção estatal e de desregulamentação dos contratos de trabalho vigentes, considerando que nestes documentos estarão presentes interpretações dos empregadores quanto à crise econômica, a diminuição do PIB (que deve ser revista em virtude das medidas de contenção de gasto, tal qual a PEC 55, tomadas pelo governo federal) e a menores perspectivas de expansão dos negócios da empresa.

Considerando os princípios constitucionais inerentes à proteção do trabalhador, seja no exercício das suas funções ou no convívio familiar e social, estas mudanças na CLT dão ensejo ao maior risco para a ocorrência dos acidentes de trabalho. Em razão da mecanização da mão de obra, devendo-se à expansão da economia globalizada, conforme aponta relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), divulgado no final de 2015 (PNUD, 2015), encontrar-se-á mais uma finalidade intrínseca de aplicação do in dúbio pro operário, ao tempo que os indivíduos envolvidos nos fatores de produção devem ser qualificados, haja vista ser esta mais uma forma de expansão dos negócios celebrados pelos grupos empresariais.

Outrossim, segundo JELLINEK (2015, p 29), em uma análise sobre o trabalho intermitente e as condições de insalubridade que venham a repercutir na produtividade do empregado, com esta nova previsão da reforma trabalhista, eleva-se o índice de novos processos judiciais de natureza trabalhista além da quantidade de benefícios de amparo a serem concedidos, resignando-se aos 3 mil óbitos anuais oficialmente registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia tradicionalmente vinculada ao Ministério da Previdência Social. Os infortúnios não letais, acarretam, portanto, na elevação dos custos do financiamento da previdência social, os quais tem aumentado desde 2008 (considerando os acidentes típicos, os de trajeto e os de doenças ocupacionais), conforme tipologia adotada pela Previdência Social.

Esses dados, todavia, quando estudados frente a realidade de regiões mais carentes, tal qual o nordeste, retratam apenas uma pequena amostra dos infortúnios à saúde aos quais são expostos grande parte dos trabalhadores da iniciativa privada no Brasil. Prevalece a tradição de criação de novos postos de trabalho sob a condição de diminuição das custas, em alusão à redução dos direitos consignados no contrato de trabalho. Em tempos, com a vigência da lei 13.467/2017, a atividade econômica

será insustentável, considerando as intervenções a serem feitas, através de ações judiciais, em razão do desrespeito aos princípios constitucionais e demais garantias fundamentais, consolidadas nos acordos coletivos de cada categoria.

Nisto, observar-se-á as inúmeras pesquisas, a quais são amparadas em diferentes bases de dados, métodos de coleta, abrangências econômica e territorial, a respeito da incidência dos acidentes de trabalho no Brasil, consoante esta tendência de desregulamentação. Na atualidade, ao discutir a ineficiência desta nova lei, pois regrediu ao passo que não propõe regras mínimas para os contratos celebrados entre as partes, ocasionando prejuízo ao erário público, em específico aos fundos de proteção ao trabalhador e de assistência social (como o FAT e o FGTS), considerar-se-á a limitação dos dados do INSS, exigindo novas ações afirmativas do órgão. Ainda sobre os acidentes de trabalho, em razão da atual precarização, elemento da guerra econômica entre os detentores dos mecanismos de produção e os executores da força de trabalho, vincula-se estes estudos a uma investigação em âmbito nacional realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em parceria com o Ministério da Saúde, denominada Pesquisa Nacional de Saúde, que estimou que, em 2013, ocorreram 4,9 milhões de acidentes trabalho no país, quase sete vezes mais do que o número captado pelo INSS.

Esse tipo de contrato já existe em outros países e suas consequências são catastróficas para a saúde dos trabalhadores. Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham conforme o período mais ou menos do que empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser absolutamente determinadas pelas necessidades de produção de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se submeter aos procedimentos empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores se sujeitam a ter a dependência de vida atrelada as necessidades empresarias, sem possibilidade de planejar sua vida pessoal e profissional, ficando sempre à espera do chamado do empregador. Na prática, os trabalhadores ficam ininterruptamente à disposição dos empregadores, uma vez que sua condição precária não lhes dá outra alternativa que não seja aceitar qualquer trabalho que surgir. São nefastas as repercussões em termos de condições de acidentalidade, tanto pelos prolongamentos excessivos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, reduzindo o vínculo

do trabalhador com seu processo de trabalho, por conseguinte, seu saber fazer em dado ambiente.

2.1.2 Art. 58-A, CLT – O contrato em tempo parcial

O contrato em tempo parcial vigente era limitado a 25 horas semanais, vedada a prorrogação da jornada. Continuamente o motivo alegado para sua introdução na lei foi gerar mais empregos e benefícios aos trabalhadores que já possuem compromissos em um turno e desta forma melhorar a vida social dos mesmos, contudo dados do cenário do trabalho internacional mostra que este tipo de contrato é realizado involuntariamente pelo trabalhador, ou seja a aceitação é por falta de opção e imposição do empregador.

O contrato em tempo parcial foi adotado no Brasil desde a década de 90, com pequena eficácia, nesta reforma houve aumento da jornada parcial para 26 a 30 horas semanais com possibilidade de contratação por período inferior a 26 horas, com pagamento da remuneração de forma proporcional. Na Europa desde a crise de 2008, esta modalidade de contratação tem tido um crescimento e já representam 22% sobre o emprego total. Pesquisas sugerem que esta modalidade não é uma opção oferecido ao trabalhador mas uma necessidade devido a inexistência de outras alternativas (OIT, 2015), ou seja caso existisse possibilidade o trabalhador não aceitaria trabalhar em regime parcial, na realidade trata-se de um sub-emprego.

2.1.3 A terceirização (Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017)

A Lei 13.429/2017, sobre o trabalho temporário, em texto deixou dúvidas de interpretação, em face da possibilidade de liberar a terceirização para todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim. Em virtude dessas dúvidas e objetivando esclarece-las, o tema ganhou reforço na Lei 13.467/2017 mediante a inserção de dois artigos que tornam legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

A terceirização foi inserida na reforma como uma forma de “flexibilização” trabalhista, vislumbrava inicialmente a geração de mais empregos, notadamente alterava a relação direta entre o empregador e o empregado, e envolvia terceiro na responsabilidade pelo vínculo de emprego. Entretanto seus efeitos foram contrários

causando o aumento colossal deste tipo de processo no país, resultando no acréscimo de inúmeras ações trabalhistas relacionadas à terceirização. Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) edita a Súmula 331 garantindo licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada desde que para exercício de atividade meio da empresa tomadora, formando vínculo diretamente com a prestadora. Neste caso, conforme o art.2º da CLT, o empregador é quem assume o risco e esse entendimento encontra-se vinculado ao disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece que empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, admitindo e assalariando, bem como dirigindo a prestação pessoal dos serviços.

Considerando a atividade-meio aquela diz respeito à atividade secundária da empresa, está também incorpora, pelo princípio da responsabilidade subsidiária que prevê que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações. No entanto o principal determinante destas alterações continua sendo a redução de custos. A terceirização teve rápida e ampla aceitação por todos os segmentos econômicos onde se busca o aumento do ritmo do trabalho, aumento da produção e redução de custos, em contrapartida resulta numa precarização das condições de trabalho e emprego

Lembrando que os diversos direitos sociais trabalhistas, inclusive o de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” previstos no artigo. 7º, inciso XXII, da CF/88 e normatizado pela Norma Regulamentadora (NR) 31, item 31.20, vem sendo violados, uma vez que os níveis salariais e os benefícios sociais nas subcontratadas são inferiores aos da empresa contratante, a falta de equipamentos de segurança (EPI's) associados ao maior desgaste e tensão levam aos trabalhadores a sentirem-se em situação inferior aos contratados regularmente, tendo como consequência uma probabilidade maior de acidentes e doenças do trabalho.

Assim, a reforma escancarou a liberalização da terceirização e do trabalho temporário, mesmo sendo pública a vasta produção científica que comprova a relação entre terceirização e acidentalidade, inclusive para trabalhadores que realizam as mesmas atividades. Neste caso trata-se, também neste caso, de uma normatização sem qualquer guarida factual que a sustente, e que se assenta exclusivamente na

capacidade de imposição dos interesses empresariais predatórios na atual conjuntura de ataque aos princípios democráticos.

2.1.4 Art. 442-B,CLT – O trabalho autônomo

O projeto aprovado introduz um artigo (Art. 442-B) criando a contratação de trabalhador autônomo, que cumprindo as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. A existência desse artigo tem a finalidade de apenas legalizar a “pejotização” do trabalhador, expondo a luz da lei a eliminação dos direitos garantidos pela CLT. Este ponto da lei visa restringir o conceito de empregado, desta forma uma enorme parcela da classe trabalhadora estará sem a proteção dos direitos trabalhistas, sendo possível desta forma que qualquer um torne-se um autônomo. Ou seja trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros.

Neste item da lei a reforma possibilita uma grotesca desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Além disso a legalização irrestrita de trabalho autônomo acarretará em uma queda das contribuições previdenciárias.

2.2 Flexibilização da jornada de trabalho

Com relação à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 produzem efeitos principalmente na flexibilização da jornada e na redução dos custos. O primeiro em virtude da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Desta forma o trabalhador tem sua jornada laboral oscilando conforme o nível da produção exigido pela empresa, tornando indisponível ao trabalhador do controle efetivo do seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para a empresa é feito através da compensação de

horas extras (banco de horas), possibilidade irrestrita de aplicação da jornada de 12 por 36 horas, aplicação do regime de tempo parcial ou introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho. Então de modo pratico o empregador reduz seu custo mediante a retirada de tempo que seria computado na jornada de trabalho do empregado.

A consequência dessa alteração na jornada de trabalho para o empregador é poder contar com uma intensificação do trabalho pelos operários, enquanto este está sujeito a uma maior fadiga, conseqüentemente mais facilidade para ocorrências de acidentes do trabalho e uma desorganização da vida social do trabalhador, devido a jornadas laborais incertas e flexíveis.

2.2.1 Flexibilização da jornada e redução indireta de custos (CLT)

a) Art. 58-A. Regime de Tempo Parcial: aumento da abrangência

Antes a CLT oferecia a possibilidade de trabalho em regime de tempo parcial em um total de horas que não exceda a 25 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras. Como vimos, a reforma ampliou esse limite para até 30 horas semanais (sem horas extras) ou até 26 horas semanais, com até 6 horas extras (perfazendo um total de até 32h).

b) Art. 59. Banco de horas: maior flexibilização de compensação

Antes da reforma, a compensação via banco de horas era possível quando prevista em acordo ou convenção coletiva. Pode-se compensar as horas que excedam a jornada normal em outro dia, no período máximo de um ano. Com a reforma os acordos individuais escritos também permitem o uso de banco de horas, sendo que a compensação deve ser feita em até 6 meses. Adicionalmente e não de menor importância, acordo individual tácito fica permitido, devendo ser compensado no próprio mês.

c) Art. 59-A. Jornada de 12 por 36 horas: aplicação irrestrita

A jornada de 12 horas semanais seguidas por 36 horas de descanso era restrita para determinadas categorias, tais como vigilância, enfermagem e medicina. A reforma trabalhista proporcionou a total liberalização dessa jornada,

independentemente do ambiente e das condições de trabalho, da autorização do Ministério do Trabalho no caso de ambientes insalubres, ou de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho firmado pelos sindicatos. A reforma ainda possibilitou inclusive a não concessão de intervalo para refeição e descanso, autorizando assim, o trabalho ininterrupto por 12 horas. Conforme entendimento do relator da reforma o Senador Rogério Marinho (PSDB/RN):

"Por mera matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia." (Marinho 2017, p.40)

É importantíssimo entender que o problema não se resume a uma simples questão de "mera matemática". Inúmeras são as razões para não permitimos a liberação irrestrita e generalizada da jornada 12 x 36. O desempenho de longas jornadas diárias de trabalho oferece riscos excessivos aos trabalhadores, tais como: aumento do número de acidentes, doenças ocupacionais (que afetam a psique do trabalhador), etc.

Além disso, a jornada de 12x36 não permite que o trabalhador tenha uma previsibilidade com relação aos dias de folgas, que serão alternados no decorrer da semana trabalhada, impossibilitando o desenvolvimento de uma vida pessoal e social, prejudicando o convívio com a família e realização de projetos de capacitação educacional.

d) Art. 61. Extensão do limite de jornada legal: fim do comunicado de "necessidade imperiosa"

Antes da reforma era previsto na CLT que quando o empregador desejar ampliar a jornada de trabalho diária de sua força de trabalho "por motivos de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto", havia a necessidade de comunicação do fato a autoridade competente com antecedência de 10 dias, este mecanismo tinha o objetivo de coibir a prática usual de jornadas de trabalhos excessivas, entretanto na reforma este ponto foi suprimido, tornando uma decisão meramente subjetiva do ponto de vista do empregador.

e) Art. 396. Pausas para amamentação: negociar com empregador

O artigo 396 da CLT previa que era obrigação do empregador conceder 2 períodos de descansos para a amamentação do filho até 6 meses de vida, de 30 minutos cada, com a aplicação da reforma esses períodos de devem ser agora de comum acordo com o empregador, cuja visão sistêmica do processo produtivo nem sempre se coadunara com os interesses alimentares do recém-nascido, modificação realizada na CLT com objetivo de favorecer a empresa e tornar precária ainda mais as condições de trabalho da mãe.

2.2.2 Redução direta de custos para o empregador

a) Art. 58,CLT. Jornada *in itinere*

Conforme a Reforma trabalhista no seu Art. 58, § 2º temos a redução de tempo computado na jornada de trabalho pois conforme o referido artigo:

*"O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador".*

Neste caso verificamos que o empregador conseguiu simplesmente uma redução direta dos custos empresariais subtraindo do tempo de vida do trabalhador e é sobre isto que se trata este artigo, em várias atividades, principalmente em grandes obras de Engenharia em regiões de difícil acesso e onde o transporte dos funcionários para a obra depende de transporte da empresa, o desperdício de tempo da jornada de trabalho ao qual os funcionários são submetidos e absorvido totalmente por este, ou seja o trabalhador terá que iniciar a jornada de trabalho bem antes do horário regulamentar e não será remunerado por isso. Outra forma de precária a vida social do trabalhador sem ter nenhum retorno assegurado.

2.3. Alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho

Contrariando os defensores da reforma, a lei aprovada modificou normas de segurança e saúde do trabalho, alterando parâmetros protetivos e em determinados momentos extinguindo esses parâmetros, tornando a jornada laboral um eficiente meio de adoecimento e morte para o trabalhador.

Com as novas normas, faculta-se à conveniência do empregador o dimensionamento do grau da insalubridade, previsto desde as convenções da OIT até as normas regulamentadoras das instituições brasileiras de fiscalização e de controle, como o Ministério do Trabalho e Emprego. Diante desta previsão legal, se a intenção do legislador por um lado é reduzir as custas e aumentar a eficiência face a diminuição da intervenção estatal, a falta de normas mínimas ou o conflito entre as que estão vigentes, por não haver unicidade das decisões em temas específicos em alguns campos do direito, devido a interesses econômicos, cria um estado de calamidade e aponta para a inadmissibilidade da desregulamentação do trabalho, em razão das tomadas de decisões sem cunho estratégico. Outrossim, pelo instrumento do *Compliance*, empresas passam a otimizar ainda mais a sua estrutura institucional e o relacionamento com os empregados, aonde não há razão para a precarização pelo discurso do custo, definindo-se a permanência das empresas no mercado pela capacidade de administrar e de conciliar as reivindicações de diferentes setores seja na época de rentabilidade ou em momentos de crise.

Segundo a NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES, do Ministério do Trabalho e Emprego:

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

Ainda conforme a norma NR-15, aprovada pela portaria 3.214/78 do MTE, apenas um laudo técnico de um Engenheiro ou Médico do trabalho devidamente habilitado poderá determinar o grau de insalubridade, diz a norma em seu item 15.4.1.1:

“Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.”

No texto da lei temos a negociação não pode reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, mas permite que o ajustamento da insalubridade (Art.611-A), decisões que deveriam ser abalizadamente técnicas, poderão desta forma ser resolvida meio de negociação coletiva, assim a lei altera a norma, modificando-a e tornando praticamente sem efeito os itens mencionados.

Deste forma, as condições que foram tecnicamente definidas como de grau máximo de insalubridade podem se transforma em grau mínimo, para tanto basta que tenhamos uma convenção ou acordo coletiva que assim o diga. Neste diapasão esta alteração trará severas repercussões não apenas para remuneração dos trabalhadores mas, ainda mais importante, atingirá a saúde dos mesmos. Além disso poderemos ter impactos nas ações da Fiscalização do Trabalho e os aspectos previdenciários a elas relacionados

Outro ponto controverso é a permissão para que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres, diz o artigo Art.394-A:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por

médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

A mudança corresponde a inegável retrocesso no que concerne aos direitos humanos das trabalhadoras, dos nascituros e recém-nascidos, o que se tem como vedado no contexto de um Estado Democrático de Direito, entendemos que, na prática, o dispositivo estimula o trabalho insalubre das gestantes e lactantes pois sabemos que são muitas, senão a maioria, as trabalhadoras de baixa renda e de pouca escolaridade que, ante a possibilidade de perda da remuneração a título de adicional de insalubridade, deixarão de procurar um médico para continuarem trabalhando em condições insalubres, comprometendo não só a sua saúde, mas, também, a saúde dos nascituros e dos recém-nascidos.

Outro exemplo do impacto da reforma na saúde e segurança do trabalhador é o regime de **teletrabalho** (Art. 75-A), trata-se daqueles serviços trabalho é realizado “fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”, não estão previstos na CLT regras sobre a jornada de trabalho, desta forma não existe limites para sua jornada diária. Embora possa existir por parte das empresas o controle da gestão da força de trabalho, não teremos efetivo controle das condições de saúde e segurança do trabalhador, pois a única obrigação do empregador é de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (Art. 75-E), de onde deduzimos que haverá uma transferência da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, aumentando as possibilidades de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente de trabalho será seguro e adequado ou que o empregado possuirá as ferramentas e os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Muito pelo contrário, o processo, a cadência e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, transforma esta transferência de responsabilidade em uma forma de resguardar juridicamente o empregador visando a instalação de processos de trabalho intrinsecamente mais onerosos.

3. RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS APÓS ALTERAÇÃO DA CLT: ESTUDO DOS JULGADOS

Nos termos do que dispõem a Constituição e a legislação trabalhista, em específico a 13.467/2017, que disciplina as mudanças na CLT, as reclamações quanto ao descumprimento de cláusulas de contratos de natureza laboral caíram consideravelmente, repercutindo, portanto, em indagações sobre o direito a ampla defesa dos empregados reclamantes desligados das empresas, haja vista a dificuldade de estabelecer um conjunto probatório que lhes seja favorável além dos riscos de pagamento dos honorários de sucumbências a parte vencedora da causa.

Segundo revelam dados do Tribunal Superior do Trabalho, em termos percentuais, o número de reclamações trabalhistas diminuiu em 40%, denotando, portanto, consequências graves em relação à aquisição de elementos essenciais à sobrevivência dos trabalhadores, os quais são utilizados no período de retorno ao mercado de trabalho. Resta, em linhas gerais, que não há o mesmo tratamento das demandas encaminhadas ao Poder Judiciário, em alusão ao in dúbio pro operário, além da criação de riscos para o prosseguimento destes processos em grau recursal. Segundo SILVA (2017), ao tratar sobre as formas de exercício do poder, o julgamento de tais demandas tornaram-se ainda mais sensíveis, considerando que após a reforma trabalhista vigorou uma relativização do texto constitucional, também baseado nesta política de austeridade implantada nos últimos anos nos países em desenvolvimento, nos quais se inclui o Brasil.

Em alusão aos direitos inalienáveis do trabalhador, submetidos à apreciação do judiciário, em razão das violações cometidas pelo empregador neste cenário de desregulamentação, que afeta os fundos de amparo social, cita-se o seguinte julgado do TRT 19:

“EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. RESCISÃO INDIRETA. FGTS. AUSENCIA DE DEPÓSITOS. CABÍVEL. A FALTA DE RECOLHIMENTO DO FGTS TRADUZ-SE EM

JUSTA CAUSA PARA A RUPTURA DO PACTO LABORAL, COM A DECRETAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO, GARANTINDO AO EMPREGADO OS EFEITOS DA RESOLUÇÃO DO DITO CONTRATO POR CULPA DO EMPREGADOR. A CONDOTA DA RECLAMADA ATRAI A INCIDENCIA DO ART. 483, “D”, DA CLT, FUNDAMENTO LEGAL A EMBASAR O RECONHECIMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL POR CULPA DA EMPREGADORA, DEVENDO SER MANTIDA DA DECISÃO DO MM. JUÍZO “A QUO”. RECURSO IMPROVIDO. II”.

Fonte: TRT – 19 – RO: 00009825820175190262
0000982-58.2017.5.19.0262, Relator: João
Leite, Data de Publicação: 11/07/2018

Dar-se-á, dentre a cadeia produtiva, uma redução nos ritmos das principais atividades no tocante à economia nacional e, por conseguinte, ao financiamento da assistência jurídica nos próximos anos. Se por um lado, busca evitar uma litigiosidade elevada sob os papéis desempenhados no direito do trabalho, novos conflitos surgem diante da real necessidade de o Estado analisar a legalidade e a eficiência do que ali é celebrado, pois predomina o modelo de bem estar social enquanto referência principal para os empreendimentos empresariais.

Neste confronto de normas, em alusão às críticas ao acordado sobre o legislado, tema que tende a ser discutido entre diferentes grupos de estudos jurídicos, dada o custo de novos processos judiciais e a necessidade de se garantir os direitos elementares dos trabalhadores mais vulneráveis, cita-se o seguinte julgado:

“RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA COSTUMAZ DE RECOLHIMENTOS FUNDIÁRIOS: O DESCUMPRIMENTO REITERADO DA OBRIGAÇÃO DE DEPOSITAR O FGTS NA CONTA VINCULADA DO EMPREGADO IMPLICA, POR SI SÓ, FALTA GRAVE PATRONAL A AUTORIZAR A DECRETAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA, NOS TERMOS DO ARTIGO 483, “D”, DA CLT”.

(TRT – 19 – RO: 00011092720135190006
0001109-27.2013.5.19.0006, Relator:
Anne Inojosa, data de Publicação:
12/07/2016)

Os empresários tendem a violar regras trabalhistas plenamente reconhecidas e basilares, questiona-se até que ponto teremos com a reforma trabalhista um mínimo do princípio da boa-fé será utilizado pelo empregadores, visto que a classe trabalhadora é constantemente vilipendiada nos seus direitos trabalhistas. Ainda sim, que em novos processos judiciais, estes que podem ter repercussão geral, existe a perspectiva pelas decisões finais ou pela concessão dos recursos via liminar, haja vista os direitos adquiridos pelos trabalhadores, principalmente na manutenção da garantia de direitos adquiridos. Na medida que o legislador desregulamenta a legislação trabalhista, o próprio Estado, seja direta ou indiretamente, também persegue este direito resultante do contrato de trabalho, devido ao financiamento dos programas de proteção e amparo, ensejando um permanente controle de legalidade/constitucionalidade das normas vigentes e que os processos trabalhistas estão sujeitos desde o ano de 2017.

Por fim, tem-se a conclusão sobre a necessidade de se expor os referidos temas ao debate coletivo, tratando-os com clareza de forma a assegurar o cumprimento dos direitos inalienáveis enquanto diferença fundamental na política

judiciária dos países em desenvolvimento em tempos de crise, ativando setores estratégicos e cumprindo os princípios constitucionais permanentemente, associados o mínimo existencial.

4. CONCLUSÃO

Ao se examinar a construção de um novo ordenamento jurídico, comenta-se nos países em desenvolvimento o estado da soberania nacional, sinônimo elementar da civilização moderna. Consoante as reprovações às diferenças sociais existentes, que em graus extremos chama o agente político a revisar os atos administrativos, a condução da economia e as formas de exercício de poder, levar-se-á ao conhecimento dos líderes no mundo do trabalho as vulnerabilidades dos indivíduos na base da pirâmide, de forma a fazer uma autocrítica sobre a ética e os bons costumes.

A partir da teoria do sindicalismo contemporâneo, além daquela sobre o risco da atividade liberal, comenta-se com frequência como temas de interesse público, que afetam nas ações afirmativas dos mais diferentes rincões vem sendo tratado, prequestionando a efetividade dos princípios constitucionais, tal qual a dignidade da pessoa humana, perante a política de austeridade nacional.

Atualmente, no cenário trabalhista brasileiro, observa-se que o pagamento de prejuízos oriundos de crises institucionais, incidentes sob a economia nacional, vem a desconsiderar a inalienabilidade da retomada do desenvolvimento, tendo como prioridade a participação coletiva no consumo e a majoração do papel desempenhado pelos profissionais celetistas na iniciativa privada. Em equívocas tomadas de decisões, como a reforma trabalhista, surge o debate sobre a desregulamentação dos contratos de trabalho, pelo enfraquecimento dos sindicatos obreiros, que também participam na fiscalização da lei, sendo uma diferença fundamental para os seus associados, os quais vivenciam o flagelo da fome na atualidade. Em síntese, com a permanência dos principais problemas como o desemprego, a precarização do trabalho, além do risco sob o financiamento de outras políticas públicas, justifica que houve a falta de compreensão nos últimos anos, fazendo com que negativamente apresente-se um cenário de insegurança jurídica a longo tempo, diante de tantos

outros processos que serão protocolados e da incapacidade dos obreiros de pagarem as custas judiciais.

Por fim, é de fundamental importância adequar a base política ao modelo de Estado de bem estar social, contando com novas formas de julgar as demandas encaminhadas ao judiciário as quais, em grau recursal, servirão de referência para ações coletivas onde questiona-se o mínimo existencial. Ainda sim, levando-se em conta os aspectos da organização institucional, muito se debate sobre as melhores formas de exercício do poder, dada a ineficiência desta reforma trabalhista vigente.

REFERENCIAS

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013. 70

BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). **RAIS. Relação Anual de Informações Sociais** 2015. Site do Ministério do Trabalho. <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em 21 de maio de 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). **NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO**. Site do Ministério do Trabalho. <file:///C:/Users/st/Pictures/NR4.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª região). Recurso Ordinário Patronal nº 00009825820175190262 0000982-58.2017.5.19.0262. Relator: João Leite. Alagoas, 11 de Julho de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª região). Recurso Ordinário Patronal nº 00011092720135190006 0001109-27.2013.5.19.0006. Relator: Anne Inojosa. Alagoas, 12 de Julho de 2016.

BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social. Ministério da Fazenda, Secretaria, de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência**. Brasília: MF/ DATAPREV, v. 24, ano 2015, p. 608. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wpcontent/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em 22 de maio de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

CHEMIN, Beatris Francisca. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. 2. ed. Disponível em: http://www.univates.br/media/manual/Manual_2012_57782.pdf>. Acesso em: 23 de maio 2018.

JADE, Adriana Frazin e Liria. **Reforma Trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovado pelo congresso**. Disponível em: < <http://www.agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencia>>. Acesso em: 22 de maio de 2018.

JELLINEK, Georg. **A declaração dos direitos do homem e do cidadão**. 1ª edição. Ed. Gen, 2015.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 231 p.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Elementos de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010

MORAES, GIOVANNI. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho** – 13º Ed. Rio de Janeiro:GVC,2016.1389p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2016. 640 p.

SANTOS, Renato. **Compliance: a importância para o mundo corporativo**. Disponível em: <https://www.s2consultoria.com.br/compliance-para-o-corporativo/>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de direito do trabalho**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 1999. 1573 p.