

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**



Dissertação

**Meio ambiente do trabalho e Reforma Trabalhista de 2017: uma análise à luz do direito
fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado**

Cauê Molina Andrezza

Pelotas, 2022

Cauê Molina Andreazza

Meio ambiente do trabalho e Reforma Trabalhista de 2017: uma análise à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Márcia Rodrigues Bertoldi

Pelotas, 2022

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

A111m Andreazza, Cauê Molina

Meio ambiente do trabalho e Reforma Trabalhista de 2017 : uma análise à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado / Cauê Molina Andreazza ; Márcia Rodrigues Bertoldi, orientadora. — Pelotas, 2022.
135 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

1. Meio ambiente do trabalho. 2. Flexibilização trabalhista. 3. Reforma trabalhista de 2017. I. Bertoldi, Márcia Rodrigues, orient. II. Título.

CDDir : 342.6

Cauê Molina Andreazza

Meio ambiente do trabalho e Reforma Trabalhista de 2017: uma análise à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Dissertação aprovada, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 22 de junho de 2022.

Banca examinadora:

**Márcia
Rodrigues
Bertoldi**

Assinado de forma digital por Márcia Rodrigues Bertoldi
Dados: 2022.07.21 12:10:32 -03'00'

Prof.^a Dr.^a Márcia Rodrigues Bertoldi (Orientadora).
Doutora em Globalização e Direito pela Universidad de Girona

Jane Gombar Azevedo Oliveira

Prof.^a Dr.^a Jane Gombar Azevedo Oliveira
Doutora em Direito pela Università Degli Studi Roma Tre-Itália



Documento assinado digitalmente
Norma Sueli Padilha
Data: 18/07/2022 09:40:04-0300
CPF: 050.840.658-71
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof.^a Dr.^a Norma Sueli Padilha
Doutora em Direitos Difusos e Coletivos pela Pontificia Universidade Católica de São Paulo

Agradecimentos

À Cássia, pelo companheirismo, incentivo e amor, sempre para mim indispensáveis.

Aos meus pais, irmão e irmã, por serem a base de tudo.

À minha orientadora Prof.^a Dr.^a Márcia Rodrigues Bertoldi, por ter acolhido a mim e a minha pesquisa.

Ao André Bainy e ao Lucas Selau, pelo apoio e por suprirem meus momentos de ausência profissional.

RESUMO

ANDREAZZA, Cauê Molina. **Meio ambiente do trabalho e Reforma Trabalhista de 2017: uma análise à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.** Orientadora: Márcia Rodrigues Bertoldi. 2022. 135f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

Esta pesquisa aborda a temática do meio ambiente do trabalho no Brasil e os impactos implementados pela Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista. O trabalho busca partir da compreensão do meio ambiente de trabalho equilibrado enquanto direito social fundamental dos trabalhadores e analisar a nova legislação, compreendida dentro de um contexto de flexibilização e precarização do trabalho. O estudo se justifica em razão da relevância e do impacto social da promoção de um meio ambiente seguro e saudável nas relações de trabalho, além de possuir o potencial de trazer contribuições para uma melhor compreensão do significado da Reforma Trabalhista de 2017. Inicialmente, se analisa o fenômeno do meio ambiente do trabalho, suas relações com outras disciplinas e seu conceito jurídico para, então, demonstrar o seu *status* de direito fundamental. Após, é feita uma análise do proteção jurídico-normativa do trabalho no Brasil, desde os tempos do trabalho escravo, até o processo de flexibilização da legislação trabalhista percebido no país especialmente após na década de 1990. A Reforma Trabalhista de 2017, então, é analisada desde o seu processo legislativo de criação e compreendida como um instrumento normativo de cunho precarizador das relações de trabalho no Brasil. Por fim, são analisadas as alterações implementadas pela Lei nº 13.467/2017 no meio ambiente do trabalho, especialmente em temas envolvendo a proteção à duração da jornada de trabalho e intervalo, prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de meio ambiente do trabalho, teletrabalho e trabalho da gestante e lactante. Ao final, apresenta-se a conclusão de que a Reforma Trabalhista de 2017 é um instrumento normativo que fragiliza a proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil e vai na contramão do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. A pesquisa é realizada por meio do método de abordagem dedutivo, a partir do qual são fixadas premissas das quais se busca extrair a conclusão. O estudo possui natureza qualitativa e tem como procedimento a pesquisa bibliográfica-documental.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Flexibilização Trabalhista. Reforma Trabalhista de 2017.

ABSTRACT

ANDREAZZA, Cauê Molina. **The labor environment and the Labor Reform of 2017: an analysis based on the fundamental right to a balanced work environment.** Advisor: Márcia Rodrigues Bertoldi. 2022. 135f. Dissertation (Master in Law) – Faculty of Law, Postgraduate Program in Law, Federal University of Pelotas, 2022.

This research addresses the impacts of the Law nº 13.467/2017, popularly known as Labor Reform, on the labor environment in Brazil. From the perspective that a balanced labor environment is a fundamental social right of workers, the aim is to analyze the new legislation as means of flexibilization and undermining of labor. What justified such study is the relevance and social impact of promoting a safe and healthy environment in labor relations, besides contributing to a better understanding of the meaning of the 2017 Labor Reform. This research starts from the phenomenon of the labor environment, its relations with other disciplines and its legal concept to then demonstrate its status as a fundamental right. Afterwards, the legal and normative protection of labor in Brazil is analyzed, from the times of slave labor to the process of flexibilization of labor legislation perceived in the country, especially after the 1990s. Then, is examined the legislative process behind the creation of Labor Reform of 2017 and understood as a normative instrument which aim is to undermine the labor relations in Brazil. Finally, the changes implemented by Law nº 13.467/2017 in the labor environment are analyzed, especially in matters involving the protection of working hours and breaks, prevalence of the negotiated over the legislated in terms of the labor environment, teleworking and work of pregnant and lactating women. At the end, the conclusion is presented that the 2017 Labor Reform is a normative instrument that weakens the protection of the labor environment in Brazil and goes against the fundamental right to a balanced labor environment. The research is carried out through the deductive approach method, in which the conclusion is sought based on established premises. The study has a qualitative nature and has a bibliographic-documentary research procedure.

Keywords: Labor Environment. Labor Flexibility. Labor Reform of 2017.

SUMÁRIO

1 Introdução	8
2 O meio ambiente do trabalho equilibrado enquanto direito fundamental	15
2.1 O meio ambiente do trabalho e o direito ambiental do trabalho	15
2.2 O meio ambiente do trabalho enquanto parte do meio ambiente	19
2.3 Meio ambiente do trabalho: uma interseção entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental	22
2.4 O conceito de meio ambiente do trabalho	29
2.5. O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado enquanto direito fundamental	36
3 A flexibilização trabalhista e Reforma Trabalhista de 2017	46
3.1 As relações de trabalho e sua proteção jurídica no Brasil	46
3.2 Flexibilização trabalhista no Brasil	56
3.3 A Reforma Trabalhista de 2017 em um contexto de flexibilização e precarização	66
3.3.1 A Reforma Trabalhista de 2017 e a ausência de diálogo social	67
3.3.2 A Reforma Trabalhista de 2017 enquanto instrumento de precarização do trabalho.....	72
4 A Reforma Trabalhista de 2017 e o meio ambiente do trabalho	80
4.1 Panorama geral	80
4.2 Jornada de trabalho e intervalo	82
4.2.1 Eliminação das horas <i>in itinere</i>	86
4.2.2 Regime de compensação de banco de horas e jornada de 12hx36h	88
4.3 Prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de saúde e segurança no trabalho – inclusão dos artigos 611-A e 611-B da CLT	97
4.4 Teletrabalho	107
4.5 Trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres	112
4.6 A Lei nº 13.467/2017 na contramão do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado	115
5 Considerações finais	119
Referências bibliográficas	125

1 Introdução

A presente dissertação de mestrado acadêmico, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas, tem como tema o meio ambiente do trabalho e as alterações normativas implementadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

O trabalho é o local onde as pessoas vivem, se alimentam, convivem, criam e desenvolvem relações profissionais e também pessoais (muitas vezes é o local de nascimento de um relacionamento amoroso ou de uma amizade para a vida inteira. Não são raros os casos em que alguém passa mais tempo de seu dia no trabalho do que em sua própria casa. O trabalho, portanto, é uma faceta essencial da vida humana. Por essa razão é necessário que o ambiente onde esse trabalho acontece seja seguro e saudável, seja equilibrado. Antes de preocupar-se com o valor da remuneração pelo trabalho desempenhado é preciso a segurança de que o ato de trabalhar é seguro e não irá ocasionar acidentes ou doenças ao ser humano trabalhador. A vida e a saúde humana são elementos essenciais também no âmbito do trabalho, razão pela qual é indispensável a manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

A temática está ligada às questões jurídicas vinculadas ao meio ambiente e, especialmente, ao direito fundamental ao meio ambiente equilibrado. A pesquisa parte da concepção ampla do meio ambiente, para além do conceito de natureza, considerando o meio ambiente do trabalho como uma parte integrante do meio ambiente como um todo. Essa compreensão busca assentar a ideia da interligação existente entre o meio ambiente e o trabalho, bem como demonstrar que o meio ambiente do trabalho assume importante papel de realizar uma intersecção entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho. Busca-se, nesse sentido, uma abordagem interdisciplinar do tema.

A tutela jurídica do meio ambiente do trabalho existe desde o plano internacional por meio Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos instrumentos normativos que abordam o tema. Como principais normas protetivas da OIT ratificadas pelo Brasil podem ser citadas (OIT, 2017) a Convenção nº 148, a Convenção nº 155, a Convenção nº 161, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998), além, mais recentemente, da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019). Assim é que desde o cenário internacional se vislumbra um arcabouço jurídico de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho.

No plano interno brasileiro a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) é o grande fundamento para a sustentação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado¹. Esse efetivo direito constitucional surge desde a percepção de que o meio ambiente do trabalho goza também da proteção de matriz constitucional dispensada ao meio ambiente, especialmente pelo artigo 225 da Constituição Federal que assegura o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado. Além disso, a proteção do meio ambiente do trabalho possui estreita vinculação com o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, valores alçados pela Constituição Federal de 1988 à condição de fundamentos da República Federativa do Brasil. Desta forma, o legislador constitucional garantiu um verdadeiro direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, o que também se extrai a partir da previsão do artigo 7º, inciso XXII, que garante a todos os trabalhadores o direito social à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas protetivas da saúde, higiene e segurança.

Neste cenário, e considerando também, a estreita vinculação entre o ambiente laboral e os direitos fundamentais à vida e à saúde, é que a presente pesquisa se desenvolve assentada sobre o fundamento da existência de um direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado². Assim, o presente trabalho possui um primeiro recorte temático que é a análise do meio ambiente do trabalho dentro da categoria jurídica meio ambiente.

A pesquisa, ainda, se propõe a abordar os impactos sofridos pelo meio ambiente do trabalho com a edição no ano de 2017 da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017a). A norma implementou sensíveis mudanças em diversas temáticas do universo trabalhista, especialmente

¹ Optou-se por utilizar predominantemente a expressão *meio ambiente do trabalho equilibrado* em detrimento de outras expressões como, por exemplo, meio ambiente do trabalho seguro, saudável ou hígido. A opção pela expressão, a qual é utilizada por Norma Sueli Padilha (2013), foi feita a partir da compreensão de que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é mais abrangente do que apenas o direito ao ambiente seguro, saudável, etc. Desta forma, entende-se que o equilíbrio do meio ambiente do trabalho alcança proteção relacionada a todos os tipos de riscos ambientais (físicos, químicos, biológicos), envolvendo proteção contra acidentes do trabalho, ergonomia, rotinas saudáveis, enfim, a garantia de saúde e de qualidade de vida ao trabalhador, inclusive em relação a aspectos psicológicos do ambiente laboral.

² O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado é compreendido como um direito complexo, não perfeitamente enquadrado nas tradicionais dimensões de direitos individuais (liberdades públicas) ou direitos sociais. Isso porque o direito à proteção do meio ambiente laboral pode assumir características de direito fundamental individual, sendo oponível contra o Estado (dever de abstenção), mas também pode ser exigível em face de particulares, como ocorre na relação entre empregado e empregador (em uma espécie de eficácia horizontal). Por outro lado, entende-se que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado em determinadas circunstâncias também pode ser ter a sua realização exigida do Estado, por meio de prestações positivas que busquem assegurá-lo materialmente (por exemplo, por meio da inspeção do trabalho realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho), assumindo características típicas de direito social. Por fim, a proteção ao ambiente laboral também possui forte vinculação com a proteção ambiental como um todo, ou seja, com o direito ao meio ambiente equilibrado, o qual é comumente classificado como um direito fundamental de terceira dimensão, de titularidade coletiva ou não determinada, estando ao lado dos direitos civis, políticos e sociais (SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, p. 53). Portanto, para os fins deste trabalho, compreende-se o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito complexo.

por meio de alterações profundas no texto da CLT (BRASIL, 1943), a ponto de ser conhecida como a Reforma Trabalhista. O meio ambiente do trabalho, por sua vez, não passou ileso às alterações. Muito embora o discurso político no cenário de aprovação da Reforma Trabalhista sempre defendeu a inexistência de alteração de normas relacionadas a saúde e segurança, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) promoveu diversas alterações normativas que afetam o equilíbrio no meio ambiente do trabalho. A partir das análises dessas alterações se percebe um efeito precarizador da proteção social do trabalho e um propósito econômico financeiro de redução dos custos com mão de obra. Percebe-se com clareza que a Reforma Trabalhista, de maneira geral, se caracteriza como instrumento de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas. A nova lei consigna em praticamente todas as suas disposições a implementação de medidas que de alguma forma eliminam ou fragilizam direitos trabalhistas, precarizando a relação de trabalho, inclusive no que diz respeito a normas de saúde e segurança.

Portanto, a presente pesquisa tem por tema o meio ambiente do trabalho e a sua proteção jurídica enquanto categoria de direito fundamental dos trabalhadores e a análise, sob essa ótica, das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) que afetam a proteção ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Partindo, portanto, da compreensão de supremacia do valor da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, bem como do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, a presente pesquisa pretende abordar o seguinte problema: quais são as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que afetam a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho equilibrado no Brasil? Essas alterações são compatíveis com o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado?

A partir da exploração bibliográfica preliminar e dos pressupostos teóricos em que estão alicerçados a pesquisa, a hipótese proposta é de que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) consiste em um instrumento normativo de cunho flexibilizador e precarizador das relações de trabalho e que as alterações implementadas pela nova lei, relativas ao meio ambiente do trabalho, vão na contramão da consagração constitucional do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

A pesquisa se justifica porque o estudo científico a respeito do universo do trabalho vem se mostrando cada vez mais necessário, sobretudo considerando que aumentar os índices de empregabilidade ou ocupação produtiva da população mundial tem se demonstrado um dos maiores desafios da humanidade nos tempos atuais. Diante dessa relevância reconhecida ao mundo do trabalho, possui igual importância o ambiente onde esse trabalho se desenvolve. Não basta existir o trabalho/ocupação (o trabalho escravo era/é, afinal, trabalho), mas sim um

trabalho exercido com dignidade. Um trabalho digno, para além de aspectos remuneratórios, passa primeiramente pelas condições ambientais que permitam o desempenho do trabalho humano de forma segura e saudável. Desta forma, a tutela do meio ambiente do trabalho deve ser encarada como necessária, como pressuposto para o início da busca pelo trabalho digno a todos.

Por outro lado, o presente trabalho se mostra oportuno em razão das recentes alterações implementadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho. A compreensão do direito ao meio ambiente laboral equilibrado é ainda mais importante em tempos de flexibilização normativa dessa garantia. A denominada Reforma Trabalhista é legislação ainda recente no ordenamento jurídico brasileiro. Muito embora já tenham sido realizados vários estudos a respeito das alterações implementadas (a Lei nº 13.467/2017 despertou o interesse da comunidade jurídica em razão dos grandes impactos trazidos), o presente trabalho se mostra relevante por explorar uma das maiores alterações recentes na legislação trabalhista brasileira sob a ótica do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Nesse mesmo sentido, percebe-se a relevância social e científica do presente trabalho, o qual poderá trazer contribuições para a sociedade em geral, para o estudo das temáticas ligadas ao meio ambiente do trabalho e para a função jurisdicional do Estado, na medida em que busca conhecer a melhor forma de juridicamente compreender e aplicar a Reforma Trabalhista de 2017 em relação ao meio ambiente do trabalho. A pesquisa, portanto, está apta a fornecer subsídios que poderão ser utilizados na prática por todos os atores processuais (juízes, advogados, defensores, procuradores, etc.), especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho.

Para buscar a resposta ao problema proposto o trabalho se divide em três capítulos. O primeiro capítulo busca traçar as bases teóricas da pesquisa. Inicialmente, se realiza uma compreensão da temática do meio ambiente e do direito ambiental do trabalho e, a seguir, se analisa e se demonstra a compreensão do ambiente laboral enquanto parte integrante do meio ambiente como um todo. Prosseguindo, neste capítulo ainda é apontado o meio ambiente do trabalho como uma intersecção entre Direito do Ambiental e Direito do Trabalho, propondo uma abordagem transdisciplinar do tema. A seguir, é apresentado de forma crítica o conceito de meio ambiente do trabalho e, por fim, são postas as bases teóricas que fundamentam a existência de um direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, o que servirá de alicerce para a análise das disposições implementadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

No segundo capítulo é realizada uma abordagem acerca da proteção do trabalho no cenário jurídico brasileiro, de forma a demonstrar o nascimento e o desenvolvimento da proteção jurídico-normativa do trabalho digno. Ainda, se analisa o posterior movimento daquilo que se denomina flexibilização trabalhista, fenômeno observado na realidade jurídica brasileira especialmente a partir da década de 1990. Por fim, é feita uma apresentação da Reforma Trabalhista de 2017, seu contexto de aprovação e tramitação legislativa, construindo-se a percepção de que a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) se configura como um elemento precarizador das relações de trabalho no Brasil.

No capítulo terceiro são efetivamente analisadas as alterações normativas realizadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) que possuem impactos sobre o meio ambiente laboral. Após ser traçado um panorama geral, são analisadas as alterações legislativas realizadas especialmente na redação da CLT, incluindo temas como horas *in itinere*, regime de compensação de banco de horas, jornada de trabalho de 12x36, prevalência do negociado do legislado em matéria de saúde e segurança no trabalho, teletrabalho e trabalho da gestante e da lactante. Por fim, busca-se realizar um apanhado geral e construir-se a conclusão de que a Reforma Trabalhista de 2017 constitui um instrumento normativo que não se coaduna com a proteção ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A presente pesquisa será orientada pelo método de abordagem dedutivo, o qual se caracteriza pelo estabelecimento de premissas das quais se busca extrair a conclusão, em um processo de relação lógica. Segundo Mezzaroba e Monteiro (2009), o método dedutivo conduz o pesquisador do conhecido para o desconhecido e é capaz de levar à construção de novas teorias e leis. Desta forma, o método dedutivo busca partir de conclusões (ou argumentos) maiores para, assim alicerçado, alcançar resultados inovadores que estarão lastreados na robustez daquela premissa anterior. Portanto, a presente pesquisa se utiliza do método dedutivo, o que permite ir “[...] do conhecido para o desconhecido [...]” (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2009, p. 65).

Assim, será estabelecida e fundamentada a premissa maior de que o meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito de natureza fundamental dos trabalhadores por força constitucional e que, portanto, alterações legislativas referentes ao tema precisam estar de acordo com essa valoração. Nesta etapa da pesquisa se utilizará o apoio dos referenciais teóricos na construção de um argumento (pressuposto) que será a sustentação teórica da pesquisa.

O presente projeto de pesquisa aborda tema que dialoga com mais de uma área de conhecimento da Ciência Jurídica, passando por temas e conceitos ligados ao Direito Ambiental, do Trabalho e Constitucional, além de estudos ligados à Sociologia do Trabalho.

Sabe-se que a pesquisa científica, especialmente em nível de mestrado, não deve traçar por si só as próprias bases de fundamento ou os marcos teóricos que irão alicerçar o avançar da produção do conhecimento. Vale dizer, é necessária a adoção e a exposição de uma teoria de base ou uma relação harmônica dos conceitos fundantes que irão formar o raciocínio argumentativo da pesquisa final (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2009).

Em razão da interdisciplinaridade que marca o presente trabalho não é possível apontar a adoção de uma teoria de base específica, mas sim a relação autores e conceitos base que servirão como marco teórico para a análise do objeto e a construção da resposta ao problema formulado. O objetivo, assim, é utilizar autores que servirão como referência dentro de cada temática específica e que irão dialogar entre si.

Na primeira etapa da pesquisa, que coincide com o primeiro capítulo, para a construção das bases teóricas a respeito do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado serão utilizados referenciais como Paulo de Bessa Antunes (2009), Homero Batista Silva (2009), Fabio Fernandes (2009), Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007), Vicente José Malheiros da Fonseca (2015), Raimundo Simão Melo (2013), Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer (2014, 2017), Édis Milaré (2009), Norma Sueli Padilha (2011), entre outros.

Na segunda etapa, referente ao segundo capítulo da dissertação, é realizada inicialmente uma abordagem histórica da construção do trabalho no Brasil desde o trabalho escravo, passando-se para os avanços legislativos na proteção ao trabalho, pela etapa de flexibilização do trabalho e a compreensão do processo de edição da Reforma Trabalhista. Para tanto, são utilizados referências como Alexandre de Freitas Barbosa (2016), Lúcio Kowarick (1994), Magda Biavaschi (2016), Sidnei Machado (2003), Marcelo Badaró Mattos (2009), Sérgio Pinto Martins (2002), Amauri Mascaro Nascimento (2011), Lorena Porto Vasconcelos (2020), Leonardo Vieira Wandelli (2014), entre outros.

Na etapa final constante no capítulo terceiro, são abordadas mais especificamente as alterações legislativas implementadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), oportunidade em que são analisados entendimentos jurisprudenciais a respeito dos temas, bem como os referenciais teóricos já postos a respeito da Reforma Trabalhista, como Luciano Martinez (2018), Raimundo Simão Melo (2018), Sandro Nahmias Melo (2021), Maria Alaíde Bruno Teixeira, (2020), Marilane Oliveira Teixeira *et al* (2017), Silvio Beltramelli Neto (2017), Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017), Norma Sueli Padilha (2011), Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), entre outros.

A partir dessa análise realizada na etapa final se busca, dentro do método dedutivo, fixar-se a premissa menor de que a denominada Reforma Trabalhista promoveu alterações

legislativas com potencial danoso à saúde e segurança dos trabalhadores e, conseqüentemente, à promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado, na contramão da proteção jurídica anteriormente estabelecida. Assim, ao final da pesquisa infere-se que as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista em matéria de meio ambiente do trabalho configuram hipótese de violação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A pesquisa possui caráter qualitativo e prima pelo exame da natureza dos objetos de estudo – especialmente o meio ambiente do trabalho na Reforma Trabalhista de 2017 – e das possíveis interpretações aplicáveis a esses fenômenos do ponto de vista jurídico. Entende-se, desta forma, que no âmbito do presente trabalho é essencial a utilização de uma abordagem qualitativa, a qual se mostra adequada para a construção do conhecimento vinculado ao objetivo da pesquisa. O trabalho se utilizará da técnica de pesquisa bibliográfica-documental.

O desenvolvimento da pesquisa buscará, também, a análise da jurisprudência afeta aos temas específicos que forem abordados ao longo da sua construção. O objetivo, assim, é não descolar a construção teórica da realidade social, uma vez que a pesquisa pretenderá demonstrar que os institutos abordados e as alterações legislativas implementadas pela Reforma Trabalhista afetam o dia a dia dos trabalhadores brasileiros na prática, não se tratando apenas de uma mera alteração simbólica no plano normativo.

2 O meio ambiente do trabalho equilibrado enquanto direito fundamental

2.1 O meio ambiente do trabalho e o direito ambiental do trabalho

O estudo dos aspectos jurídicos relacionados ao meio ambiente do trabalho parece sempre ser colocado de lado, como um assunto secundário, a ser analisado após a abordagem de temáticas mais importantes. Não é que não existam pesquisas na área. Há estudos e livros que exploram o tratamento jurídico do meio ambiente do trabalho³. No entanto, de maneira geral o meio ambiente do trabalho não é tema que desperta maiores interesses, especialmente para aqueles que estão iniciando os seus estudos jurídicos.

É que a pesquisa sobre o meio ambiente do trabalho envolve de forma geral falar sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e “falar de segurança do trabalho jamais foi agradável aos ouvidos de ninguém”. (SILVA, 2009, p.2). As temáticas ligadas à proteção do meio ambiente de trabalho lidam, em última análise, com doenças (às vezes irreversíveis), com lesões das mais variadas (amputação de membros, perda de algum sentido, entre outros), com acidentes de trabalho (muitas vezes fatais), com jornadas de trabalho extenuantes ou mesmo com aspectos ambientais que vagarosamente vão deteriorando a saúde humana (radiação, poeiras, produtos químicos, ruídos, etc.). Enfim, os temas ligados à segurança e medicina do trabalho são assuntos sobre os quais não se gosta de falar e a respeito dos quais não se deseja aprofundar (SILVA, 2009).

O quadro desalentador que envolve os estudos relacionados ao meio ambiente do trabalho e à proteção à saúde do empregado é bem descrito por Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 21) a partir de sua experiência na magistratura trabalhista:

Na labuta diária do exercício da magistratura trabalhista observamos, intrigados, o volume expressivo de reclamações dos ex-empregados, postulando “horas extras habituais”, adicional noturno, adicionais de insalubridade ou de periculosidade, indenizações por danos materiais, morais ou estéticos, ficando as agressões à saúde dos trabalhadores reduzidas a uma simples expressão monetária, transacionável, do período não prescrito.

Ao percorrer os corredores da Justiça, percebemos as marcas indeléveis das agressões: deparamos com enfermos, mutilados, órfãos e viúvas, buscando benefícios previdenciários ou reparações decorrentes de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, ocasionados pelo descaso e indiferença de muitos empregadores no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho. [...]

Em visita aos ambulatórios especializados em saúde do trabalhador, conhecemos a angústia de homens e mulheres extenuados, mirrados, precocemente envelhecidos,

³ São exemplos os trabalhos de Raimundo Simão Melo (2013), Norma Sueli Padilha (2011, 2013), Ney Maranhão (2016), Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), Fábio Fernandes (2009) e Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007).

com a saúde consumida nas exposições aos agentes danoso, provocando a instalação insidiosa das doenças ocupacionais.

Portanto, tratar de meio ambiente do trabalho significa abordar a parte mais dolorida da relação de emprego, a qual – para além de repercussões financeiras e contratuais – possui reflexo imediato no corpo, na saúde e na vida.

O próprio legislador parece não fazer questão de regulamentar às questões relativas ao meio ambiente do trabalho, mesmo em um país marcado pela extenuante produção legislativa nas mais diversas áreas. Apesar de contar com o Título II, Capítulo V, intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho” (BRASIL, 1943), a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não traz normas suficientes para a compreensão da matéria. O tratamento conferido pelos artigos 154 a 223 (em boa parte já revogados, ainda que tacitamente) se revela precário e insuficiente, de forma que a legislação federal delega ao Poder Executivo a maior parte da elaboração das regras ligadas à segurança e saúde no meio ambiente do trabalho, especialmente por intermédio do Ministério do Trabalho (SILVA, 2009). Desta forma, surgem as Normas Regulamentadoras⁴ (ou simplesmente chamadas de NRs) que, em última análise, são portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho e responsáveis pela regulamentação dos mais importantes temas relativos ao meio ambiente do trabalho do Brasil.

Essa delegação do tratamento jurídico das matérias de saúde e segurança do trabalho às portarias do Ministério do Trabalho é um fator que contribui para afastar o interesse e a compreensão dos juristas sobre o tema. Isso porque há a noção de que se não está previsto em lei, então trata-se de matéria menos importante, e o trabalho necessário para a compreensão do tema exigiria um estudo mais árduo de diversas normas regulamentares de hierarquia inferior. O resultado é um afastamento do jurista a respeito dessas matérias. Assim, somente estudos com foco mais especializado acabarão por dar a atenção devida ao tema ou, ainda, a atuação de órgãos especificamente voltados a essa finalidade – sendo o Ministério Público do Trabalho o grande exemplo.

Segundo Fábio Fernandes (2009, p. 20), não há uma adequada conscientização da necessidade de proteção ao meio ambiente do trabalho mesmo entre os profissionais jurídicos da área trabalhista:

Com efeito, mesmo entre os operadores do direito do trabalho, vê-se certa incompreensão e até antipatia com as normas de medicina e segurança do trabalho, relegando-se a tais normas uma importância menor em comparação com as que

⁴ Atualmente existem 37 Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigência, tratando de temas que vão desde o uso de equipamentos de proteção individual (NR 6) até a segurança e saúde em plataformas de petróleo (NR 37).

compõem o ordenamento jurídico trabalhista ligadas à obtenção de conquistas no plano material.

A crítica é procedente e se aplica, diga-se, a boa parte dos profissionais da área trabalhista. Seja nas lides processuais, ou até mesmo nos conteúdos lecionados nas disciplinas relativas ao Direito do Trabalho, ganham ênfase os direitos e deveres individuais de empregado e empregadores que possuem repercussão financeira mais imediata. Um estudante terá mais facilidade em saber qual é o prazo de pagamento e o valor do aviso prévio indenizado do que conhecer o significado das siglas PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), por exemplo. O meio ambiente do trabalho, portanto, não é visto com grandes simpatia ou interesse, o que ocorre, acredita-se, especialmente em razão da ausência de um conteúdo financeiro imediato – o que, por exemplo, retira o interesse do empregado de postular judicialmente de seu empregador uma maior proteção do ambiente laboral (o fornecimento de EPI, por exemplo).

Essa espécie de inferioridade normativa das normas de saúde e segurança do trabalho reflete efeitos no próprio ensino jurídico voltado ao meio ambiente do trabalho. É verdade que há longa data existem estudos mais específicos sobre meio ambiente laboral e até mesmo a proposta de uma autonomia jurídica de um ramo do direito que alguns denominam Direito Ambiental do Trabalho. Julio Cesar de Sá Rocha (2002), por exemplo, há 20 anos já escreveu trabalho propondo a autonomia científica do ramo relacionado ao estudo do meio ambiente do trabalho:

Nesse sentido, o Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi* que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho. (ROCHA, 2002, p. 102)

Assim, em que pese reconhecesse não estar consolidada a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho, dispunha o autor que a disciplina vinha ganhando relevância em suas especificidades científicas (método, conteúdo e princípios informativos), sendo marcada por não se enquadrar na dicotomia direito público *versus* direito privado, na medida em que os bens tutelados juridicamente (a saúde do trabalhador e o meio ambiente laboral) não seria nem estritamente particulares e nem estatais (ROCHA, 2002). Em sentido semelhante, mais de dez anos depois, Fabio Freitas Minardi (2013, p. 181) dispõe que os autores que tratam desse tema passaram a utilizar a expressão *meio ambiente do trabalho* em superação a simplesmente *segurança e medicina no trabalho* (expressão utilizada pela CLT) e que, seguindo nessa

evolução, passa-se a vislumbrar um novo ramo: o Direito Ambiental do Trabalho, cujo objeto de estudo é o meio ambiente do trabalho.

No entanto, conforme se expôs, o estudo a respeito dos aspectos jurídicos do meio ambiente do trabalho não ganharam a relevância necessária. Não se vislumbra atualmente a consolidação de uma disciplina autônoma, a despeito da existência de proposições e estudos realizados por juristas que se dedicam de forma mais específica ao meio ambiente do trabalho. É importante dizer, porém, que o reconhecimento de uma disciplina autônoma, com identidade e nomes próprios, não é o fator fundamental. Reconhecer-se ou não que existe o ramo *Direito Ambiental do Trabalho* à parte das demais disciplinas jurídicas não é o elemento decisivo. Apesar de ser importante, não é imprescindível o reconhecimento de uma autonomia científico-didática do meio ambiente do trabalho enquanto disciplina jurídica, mas sim a sua relevância para o universo jurídico em razão das suas impactantes consequências sociais. Embora possam surgir efeitos positivos de um consenso acerca de uma autonomia enquanto ramo do Direito, o mais importante é o meio ambiente do trabalho ser encarado, analisado e pensado de forma séria, mesmo que isso ocorra dentro do campo temático de outra disciplina jurídica – como o Direito do Trabalho ou o Direito Ambiental.

Veja-se que as disciplinas voltadas ao ensino jurídico nos cursos de graduação, via de regra, não contemplam em seus conteúdos o ensino do meio ambiente do trabalho e das suas principais normas regulamentadoras, seja no âmbito do Direito do Trabalho, do Direito Ambiental ou de qualquer outra disciplina⁵. Nota-se que os livros mais famosos destinados à formação inicial no Direito do Trabalho (DELGADO, 2019) não possuem capítulo destinado ao tratamento do meio ambiente do trabalho, mas apenas a abordagem de determinados temas específicos (como o estudo das doenças do trabalho). O mesmo pode ser dito em relação aos livros destinados à introdução aos estudos do Direito Ambiental (SARLET; FENSTERSEIFER, 2014). Assim, quando ao longo deste trabalho se utilizar a expressão *Direito Ambiental do Trabalho* para se referir ao campo destinado ao estudo do meio ambiente do trabalho, será feito dentro deste conceito crítico aqui exposto.

Desta forma, o presente trabalho se insere dentro de um campo do conhecimento que frequentemente é deixado de lado e é mal explorado no universo jurídico. Os estudos e as pesquisas, reitera-se, existem e são importantíssimas. A pandemia mundial de COVID-19, por exemplo, foi (e está sendo) um fenômeno que impulsionou os debates e estudos vinculados ao

⁵ Nenhuma das disciplinas do curso de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, por exemplo, contempla o estudo do meio ambiente do trabalho (UFPEL, s.d).

meio ambiente do trabalho, em razão de seus fortes impactos no ambiente laboral. Assim, para além de seus objetivos próprios, a presente pesquisa também pretender somar-se aos trabalhos que procuram trazer à tona e demonstrar a relevância do meio ambiente do trabalho na realidade social e jurídica.

2.2 O meio ambiente do trabalho enquanto parte do meio ambiente

A compreensão do conteúdo e da natureza do meio ambiente do trabalho exige, antes, compreender a sua posição dentro de um cenário maior: o meio ambiente. Ou seja, o meio ambiente do trabalho é integrante, antes, do meio ambiente.

A delimitação do que seja meio ambiente é daquelas em que dificilmente se encontrará uma definição precisa e que goze de consenso ou unanimidade, em razão da própria grandeza e complexidade daquilo que se pode considerar meio ambiente. Édis Milaré (2009, p. 112), nesse sentido, afirma que o conteúdo do meio ambiente pode ser mais facilmente intuído do que definido. O termo meio ambiente recebe críticas por induzir pleonasma, uma vez que o *meio* em que se vive poderia compreendido como sinônimo de *ambiente*⁶. No entanto, a expressão é consagrada tanto pelo vocabulário popular como pela própria legislação brasileira (inclusive a Constituição Federal) e jurisprudência.

O meio ambiente, de forma, geral, pode ser compreendido como todos os fatores externos ao homem, incluindo fatores bióticos (seres vivos, como a fauna e a flora) e abióticos (elementos físicos e químicos, como a água e ar) e as suas inter-relações, ou seja, é uma realidade complexa e variável (MILARÉ, 2009). Ocorre que a complexidade da compreensão do conteúdo do meio ambiente não contempla apenas os fatores naturais da vida (o meio ambiente natural). É mais amplo, abrangendo também o ambiente forjado pelo próprio homem. Trata-se de uma visão abrangente do meio ambiente que, já se pode dizer, encontra respaldo inclusive nos instrumentos normativos de proteção ambiental.

A definição normativa de meio ambiente no ordenamento jurídico brasileiro é traçada pela Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1981), que assim define o meio ambiente:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.
[...] (BRASIL, 1981)

⁶ Nesse sentido, ver Fábio Fernandes (2009, p. 29).

Vê-se que, muito embora a definição legal seja expressamente para os fins previstos naquela lei (art. 3º, *caput*) há uma preocupação em abranger situações que englobem a vida em todas as suas formas. Considera-se tudo aquilo que abriga e que rege a vida – e não só a humana.

O meio ambiente também recebeu papel de destaque na Constituição Federal de 1988, especialmente no art. 225, que prevê o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado⁷. O art. 186 da Constituição (bem menos popular nos estudos do meio ambiente), inserido no capítulo que trata da política agrícola e fundiária e da reforma agrária, dispõe em seu inciso II que a função social da propriedade rural compreende a utilização adequada de recursos naturais e a preservação do meio ambiente⁸, o que também demonstra que aos olhos da Constituição o meio ambiente é mais amplo do que simplesmente os recursos naturais.

Ainda no âmbito do texto constitucional, o art. 200 da Constituição Federal faz previsão relevante e paradigmática (é o único dispositivo constitucional que menciona expressamente o meio ambiente do trabalho enquanto categoria jurídica) de que o Sistema Único de Saúde possui competência para colaborar na proteção do meio ambiente, o que compreende o meio ambiente do trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.
(BRASIL, 1988)

Desta forma, as pesquisas e construções jurídicas acerca do meio ambiente do trabalho precisam levar em consideração a sua posição de componente do meio ambiente e da preocupação de ordem constitucional com a sua preservação.

Sobre a amplitude do conceito de meio ambiente, assim dispõe Paulo Bessa Antunes (2015, p. 580):

O conceito de meio ambiente, como se pôde ver antes, é um conceito que implica o reconhecimento de uma totalidade. Isto é, meio ambiente é um conjunto de ações, circunstâncias, de origem culturais, sociais, físicas, naturais e econômicas que envolve o homem e todas as formas de vida. É um conceito mais amplo do que o de natureza, o qual em sua acepção tradicional limita-se aos bens naturais que existem independentemente da ação humana. Daí ser possível falar-se em meio ambiente urbano, meio ambiente do trabalho etc.

⁷ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. (BRASIL, 1988)

⁸ “Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente”; [...] (BRASIL, 1988).

O conceito de meio ambiente não se confunde com o conceito de natureza, pois aquele é mais amplo. Assim, o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido, na maioria das vezes, não como algo integrante necessariamente da natureza, mas daquele meio ambiente forjado pelo próprio homem. É o natural somado às modificações produzidas pelo ser humano.

Nesse cenário é que se compreende a existência de categorias ou espécies diversas de meio ambiente. Raimundo Simão de Melo (2013) dispõe que, embora o meio ambiente seja um só, a doutrina realiza classificação para fins didáticos que pode ser resumida em meio ambiente natural (solo, água, ar), artificial (espaço urbano construído), cultural (formação da cultura de um povo) e do trabalho. O meio ambiente do trabalho, portanto, é uma categoria jurídica que precisa ser compreendida como parte de um todo maior, sendo afetado pela proteção de matriz constitucional conferida ao meio ambiente, realizadas as adaptações necessárias às especificidades do mundo do trabalho.

Veja-se, nesse sentido, que a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, conhecida como a Conferência de Estocolmo, realizada em 1972 e considerada um marco na história da proteção ambiental⁹, fez assim constar no Princípio nº 8 da denominada Declaração de Estocolmo:

Princípio 8

O desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável e para criar na terra as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida (ONU, 1972).

Um dos mais relevantes documentos jurídicos produzidos no cenário internacional sobre proteção ambiental, portanto, faz previsão expressa de que é necessária a criação de melhores condições para homem em seu ambiente de vida *e de trabalho*. Trata-se de uma ligação entre o mundo do trabalho e a proteção ambiental.

No cenário jurisprudencial brasileiro encontra amparo a ideia de pertencimento do meio ambiente do trabalho ao meio ambiente em geral. Em Ação Civil Pública que tratava de matéria ambiental em que se discutia a legitimidade processual do Ministério Público para propor ação que buscava vedar a poluição sonora praticada por uma empresa ferroviária, o Superior Tribunal de Justiça se valeu de uma compreensão ampla do significado do meio ambiente para solucionar a demanda. Nesse sentido trecho do voto do Relator Ministro José Delgado:

⁹ Para Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer (2017, p. 55), “Nesse contexto e já no âmbito da consagração normativa da proteção ambiental como direito humano e fundamental, a Declaração de Estocolmo das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (1972) apresenta-se como o marco histórico-normativo inicial da proteção ambiental, projetando pela primeira vez no horizonte jurídico, especialmente no âmbito internacional, a ideia em torno de um direito humano a viver em um ambiente equilibrado e saudável, tomando a qualidade do ambiente como elemento essencial para uma vida humana com dignidade e bem-estar”.

Com a Constituição Federal de 1988, passou-se a entender também que o meio ambiente divide-se em físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho. Meio ambiente físico ou natural é constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera etc, incluindo os ecossistemas (art. 225, §1º, I, VII). Meio ambiente cultural constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares, etc (art. 215, §1º e §2º). Meio ambiente artificial é o conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas (art. 182, art. 21, XX e art. 5º, XXIII), e meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador (art. 7º, XXXIII e art. 200)¹⁰.

Desta forma é que se entende que a proteção ao ambiente de trabalho está ligada à proteção ao meio ambiente natural. É nessa linha que, diante do cenário normativo-constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho, Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer (2014, p. 322) afirmam que “[...] o ambiente de trabalho deve ser integrado ao conceito jurídico de ambiente, como um dos elementos conformadores do ambiente humano (ou social)”. O presente trabalho, portanto, aborda a temática do meio ambiente delimitada ao meio ambiente do trabalho.

2.3 Meio ambiente do trabalho: uma interseção entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental

A constatação de que o meio ambiente do trabalho é um elemento que compõe um cenário maior, o meio ambiente de forma geral, traz como consequência ligada à pesquisa jurídica que a temática se insere em uma interseção entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental. Ora, se o Direito do Trabalho tem por objeto de estudo as relações de trabalho com foco na proteção do trabalhador (trata-se do princípio da proteção, coluna de sustentação do Direito do Trabalho) e se o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente, objeto de estudo típico do Direito Ambiental, por certo que a compreensão desse meio ambiente onde se desenvolvem as relações de trabalho necessariamente exige uma visão interseccional entre essas duas áreas do Direito.

O objetivo desta reflexão é (tentar) se distanciar de uma simplificação da compreensão do objetivo de estudo, classificando-o e isolando-o em um compartimento específico que faz parte de uma ou outra disciplina jurídica, sem diálogo com o todo, na linha daquilo que Edgar Morin (2011) denomina de paradigma da simplificação do conhecimento:

Enfim, o pensamento simplificador é incapaz de conceber a conjunção do uno e do múltiplo (*unitat multiplex*). Ou ele unifica abstratamente ao anular a diversidade, ou, ao contrário, justapõe a diversidade sem conceber a unidade. Assim, chega-se à

¹⁰ Recurso Especial nº 725.257/MG, voto do Min. José Delgado, Primeira Turma, julgado em 10-04-2007, publicado no DJe do dia 14-05-2007. (BRASIL, 2007)

inteligência cega. A inteligência cega destrói os conjuntos e as totalidades, isola todos os seus objetos do seu meio ambiente. (MORIN, 2011, p. 12).

A ciência jurídica, diga-se, é grande exemplo da frequente especialização e compartimentalização do saber, por meio da criação ou da cisão de disciplinas jurídicas em áreas cada vez mais específicas e com objetos de estudo próprios e autônomos. O meio ambiente do trabalho, nesse sentido, pode servir ao papel de demonstrar a complexidade do conhecimento jurídico a partir da inter-relação de saberes diversos.

Note-se que a construção de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável perpassa, para além da ciência jurídica, por diversas outras áreas do conhecimento, especialmente das ciências exatas, como a medicina, a química, a biologia, a física e a engenharia. Basta ver que alguns dos principais instrumentos normativos relacionados ao meio ambiente do trabalho, as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, lidam em boa parte com conceitos ligados às ciências naturais. A NR-15, por exemplo, trata das atividades em condições insalubres e os respectivos níveis de tolerância, lidando com conhecimento a respeito de ruído contínuo ou intermitente, ruído de impacto, exposição ao calor e cálculo de taxa metabólica do trabalhador, radiação ionizante e não-ionizante, avaliação quantitativa de Vibrações de Mãos e Braços (VMB) e Vibrações de Corpo Inteiro (VCI), e diversos agentes químicos (como acetaldeído, ácido fórmico, amônia, dióxido de enxofre, monóxido de carbono).

Enfim, o estudo jurídico do meio ambiente do trabalho exige uma inegável abordagem multidisciplinar, envolvendo para além de ramos jurídicos (como o Direito Ambiental, Constitucional, do Trabalho e Previdenciário), também conhecimento ligados à Medicina – e suas ramificações – e até mesmo a Engenharia (NEVES; NEVES; SILVA, 2015).

Em que pese o objetivo deste trabalho não seja a análise específica dos diferentes riscos ambientais no meio ambiente do trabalho e dos diversos agentes insalutíferos, é certo que ao jurista que pretende lidar com essa temática – seja na pesquisa acadêmica ou na prática profissional – não é possível simplesmente furtar-se do estudo dessas matérias. Ou seja, o cientista do Direito – ou o “operador do Direito” – não pode reduzir a complexidade do fenômeno à simplicidade de uma determinada disciplina jurídica, sob pena de esvaziar o conteúdo daquilo que significa um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Sem desconsiderar o diálogo do meio ambiente do trabalho com as diversas áreas do conhecimento citadas, importa ao momento destacar a relação de interligação entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental que permeia o estudo do meio ambiente laboral. Essa relação pode ser extraída de forma rudimentar até mesmo por um singelo exercício lógico: o meio ambiente natural é essencial à manutenção da vida humana, uma vez que fornece os recursos

necessários à sua subsistência (desde a alimentação até componentes de aparelhos eletrônicos); por outro lado, a exploração desses recursos naturais se dá a partir do trabalho promovido pelo homem, o qual é realizado de forma integrada ao próprio meio ambiente, ou seja, no meio ambiente do trabalho. Assim, se o meio ambiente natural e a atividade humana (o trabalho) são absolutamente relevantes à vida, então o próprio meio ambiente do trabalho assume consequentemente uma importância fundamental¹¹.

Júlio Cesar de Sá Rocha (2002, p. 120) assim dispõe sobre a conexão entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental que se perfaz no meio ambiente do trabalho:

De certo modo, essas disciplinas possuem postulados e princípios bastante peculiares, que revelam pressupostos e ideários em determinado tempo-espaço (dimensão) de produção jurídica. O Direito do Trabalho objetiva primordialmente a regulação das relações laborais e a proteção do ser humano trabalhador; o Direito Ambiental, a proteção do meio ambiente e a proteção do ser humano tomado na sua generalidade. Por conseguinte, o Direito Ambiental dificilmente penetra no Direito do Trabalho, e vice-versa, na medida em que uma disciplina não é absorvida pela outra, já que possuem racionalidades e princípios bastante específicos, resultado de uma circunstância social e histórica determinada.

No entanto, a percepção da existência de liame entre as disciplinas, através do objeto comum — meio ambiente do trabalho — e o surgimento de legislações e obras doutrinárias sobre a matéria revelam a necessidade de sistematização teórica acerca do tema. Como resultado, possibilita-se que as disciplinas matrizes conservem suas características e peculiaridades, mas forneçam elementos basilares para entendimento de uma nova abordagem jurídica: o Direito Ambiental do Trabalho.

Tem-se, portanto, que não é desejável ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental que se isolem em seus compartimentos precisamente delimitados e excluam a possibilidade de diálogo com outras áreas do Direito e do conhecimento em geral. Quando se trata de temática ampla como o meio ambiente “[...] é fundamental que se tenha uma *visão holística* para o desenvolvimento de seu estudo. O conhecimento fragmentado da matéria impede que se possa atingir a finalidade principal, qual seja a efetiva proteção do meio ambiente”. (FONSECA, 2015, p. 22).

O Direito Ambiental tem por objeto o meio ambiente, o qual, como visto, possui significado amplo que compreende fatores bióticos e abióticos externos ao homem. Essa amplitude faz com que o Direito Ambiental transite e irradie efeitos por todas as áreas do conhecimento e dos demais ramos jurídicos, marcando a sua multidisciplinariedade. O Direito

¹¹ Nesse sentido é que “por outro lado, sendo o ambiente natural do ser humano uma das bases da sua sobrevivência, visto que fornece todos os bens naturais necessários à sua subsistência, e, de outra parte, sendo o trabalho atividade que lhe permite a transformação desses bens em recursos essenciais à sua sobrevivência, forma-se o conceito de meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado em todos os aspectos”. (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 14)

Ambiental está em constante movimento e o seu objetivo de alcançar o equilíbrio ambiental envolve as mais diversas áreas da atividade humana (PADILHA, 2011).

Assim, diante dos mais diversos problemas ambientais causados pelas diversas áreas da atividade humana, o Direito Ambiental incide, inspira e orienta todas as áreas do conhecimento jurídico e passa a abraçar todas as normas que, antes, já protegiam isoladamente um ou outro aspecto do meio ambiente (PADILHA, 2011). A transversalidade que marca o Direito Ambiental demonstra que as normas ambientais impactam todo o ordenamento jurídico e impõe que a proteção ambiental seja considerada em todas as áreas do Direito¹². Nesse sentido, Paulo de Bessa Antunes (2015, p. 20) afirma que “o importante é ter em vista que a proteção ambiental pode ocorrer mediante a tutela conferida por normas dos mais diferentes campos do Direito”.

Segundo Norma Sueli Padilha (2011, p. 243), essa transversalidade do Direito Ambiental irradia efeitos para o meio ambiente do trabalho:

Tal relação transversal obriga que se leve em conta a proteção ambiental em cada um dos diversos ramos do Direito, inclusive no campo afeto ao Direito do Trabalho, pois o meio ambiente do trabalho não se satisfaz apenas com a proteção jurídica referente às normas contratuais, mas necessita do auxílio do regime sistemático do Direito Ambiental.

Ao pensar-se em segurança e saúde em meio ambiente do trabalho não é possível dissociar essa compreensão do meio ambiente em geral. Desta forma, o ambiente laboral orbita campos de interesse do Direito do Trabalho e também do Direito Ambiental. Veja-se que o local de trabalho é onde o ser humano, enquanto trabalhador, passa a maior parte de sua vida em busca da sua própria sobrevivência. Ocorre que, para além das problemáticas tipicamente trabalhistas, o meio ambiente do trabalho “está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais graves problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia, qual seja, a questão ambiental” (PADILHA, 2011, p. 232). Os atuais problemas ambientais da sociedade de risco global não se restringem à degradação daquele meio ambiente natural, mas também atingem o homem naqueles ambientes artificialmente construídos, aqui especialmente incluído o local onde desenvolve as suas atividades laborais.

Quando o meio ambiente do trabalho não é capaz de assegurar as condições mínimas para que o trabalhador desempenhe as suas atividades laborais em condições de dignidade

¹² Faz-se oportuno registrar que a atuação transversal do Direito Ambiental não diz respeito apenas à outras disciplinas jurídicas, mas também “estabelece um canal de diálogo aberto para além do espectro jurídico, dilatando as fronteiras do saber jurídico para além dos seus marcos tradicionais. Em vista principalmente da natureza complexa do objeto que lhe cumpre estudar, o Direito Ambiental apresenta-se como um marco de ruptura do Direito e do ensino jurídico tradicionais, reconhecendo a insuficiência e a limitação do “saber jurídico” vigente para compreender as relações jurídicas de matriz ambiental que marcam o nosso tempo”. (SARLET; FENSTERSEIFER, 2014, p. 379-380)

existe uma ofensa ao direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Esses danos ambientais podem não ficar restritos ao ambiente laboral de uma dada empresa ou indústria; é possível uma expansão para o meio externo. A partir daí se extrai a interligação aqui tratada, uma vez a poluição ao meio ambiente do trabalho não possui fronteiras, “pois esta é uma característica da poluição, ela simplesmente se expande” (PADILHA, 2011).

No cenário brasileiro são diversos os exemplos em que a degradação do meio ambiental do trabalho atinge o meio ambiente natural, sendo alguns deles emblemáticos. Na década de 1980 o Brasil protagonizou caso de degradação ambiental gerada pela poluição do ambiente de trabalho na cidade paulista de Cubatão. Na cidade foi instalado um grande polo industrial que deu causa a níveis alarmantes de poluição dos rios e especialmente do ar, fazendo de Cubatão uma cidade internacionalmente famosa pela poluição, sendo conhecida como *Vale da Morte* e intitulada pela Organização das Nações Unidas como a cidade mais poluída do mundo (BBC NEWS, 2017). A poluição do ar da cidade de Cubatão foi, inclusive, apontada como causa do aumento do índice de deficiências e má formação neurológica em bebês. Portanto, uma poluição que inicialmente degrada e se desenvolve no meio ambiente do trabalho acaba por afetar externamente o meio ambiente natural e os danos provocados à saúde humana não atingem apenas os trabalhadores, mas toda a sociedade.

Mais recentemente, é possível lembrar de dois desastres ambientais ocorridos após o rompimento de barragens de rejeitos de minério que integravam o meio ambiente do trabalho de duas mineradoras brasileiras, a Samarco e a Vale. O primeiro caso ocorrido em janeiro de 2015, conhecido como o desastre Mariana, gerou uma degradação ambiental até hoje não perfeitamente calculável, especialmente em razão da poluição das águas do Rio Doce, além da morte de diversas pessoas, dentre elas empregados da mineradora. Após, a tragédia de Brumadinho ocorrida em janeiro de 2019, talvez o maior acidente de trabalho da história brasileira, deixou um rastro de desolação com a morte de mais de 200 trabalhadores e uma poluição ambiental que será sentida por longos anos. Todos esses tristes exemplos denotam impactos no meio ambiente natural oriundos do meio ambiente do trabalho, gerando inclusive ações judiciais concomitantes ligadas aos reflexos ambientais e trabalhistas desses acontecimentos.

O processo de crescimento econômico e de industrialização da economia está intimamente ligado aos impactos ambientais e à degradação ecológica gerada pela atividade humana no ambiente natural. Ocorre que esse mesmo processo também afeta o homem de uma forma mais específica, na condição de trabalhador, na medida em que gera uma degradação do ambiente de trabalho, afetando de forma direta à saúde e segurança do trabalhador.

Sobre a vinculação entre degradação do meio ambiente natural e meio ambiente do trabalho, assim dispõem Ingo e Tiago Fensterseifer (2014, p. 395):

A luta pelos direitos trabalhistas também se insere na perspectiva de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e seguro. A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessam sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num cenário que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e tutela do ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental. Aí reside a importância de vincular o Direito Ambiental e Direito do Trabalho, e a CF/88 fez questão de assinalar tal conexão normativa entre as matérias no seu art. 200, VIII.

Daí porque se reforça a relação entre meio ambiente natural e meio ambiente do trabalho. O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se esgota na relação trabalhista entre trabalhador e empregador, assim como não encontra barreira nos limites físicos dos empreendimentos (PADILHA, 2011). Os impactos lesivos ao meio ambiente natural são capazes de afetar o local de trabalho, assim como a degradação do meio ambiente de trabalho atinge o meio ambiente natural.

Além das questões já abordadas, a lógica de atuação preventivista é outro ponto de contato entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental que se perfaz no meio ambiente do trabalho. É que tanto a proteção dos recursos naturais como a proteção da saúde do trabalhador exigem a adoção de uma abordagem preventiva para uma maior eficácia, uma vez que a simples reparação de danos é insuficiente diante da impossibilidade material de reverter totalmente os danos dessa natureza.

O Direito Ambiental não se contenta em reparar prejuízos ou indenizar danos. A proteção ambiental é incompatível com uma ótica repressiva de reparação posterior. Pelo contrário, o Direito Ambiental é muito mais preocupado com a prevenção e com os riscos de possíveis danos, essencialmente porque os danos ambientais são frequentemente marcados pela irreversibilidade ou irreparabilidade. Nesse sentido, o princípio da prevenção é fundamental na construção teórica do Direito Ambiental. A proteção ambiental, assim, busca muito mais evitar a ocorrência de um dano ao meio ambiente natural do que reparar as suas consequências lesivas. É que, conforme Édís Milaré (2009, p. 823) a reparação dessa natureza é incerta e, ainda que possível, é excessivamente onerosa, de forma que a prevenção é sempre a melhor – e muitas vezes a única – solução a ser adotada. Em síntese, a degradação ambiental é via de regra irreparável (como reparar a extinção de uma espécie, por exemplo?). A imposição de medidas

acautelatórias prévias, a exigência de licenças para o desenvolvimento de determinada atividade econômica e o próprio estudo de impacto ambiental (art. 225, §1º, IV, CF) são exemplos da pretensão preventiva do Direito Ambiental.

Dessa forma, considerando a incidência do Direito Ambiental sobre o meio ambiente do trabalho, é possível afirmar que a proteção ambiental laboral também deve ser pautada por uma lógica preventiva. Vale dizer, as atividades econômicas e os seus impactos no meio ambiente laboral precisam de uma análise prévia, por meio de instrumentos adequados, de forma a avaliar quais são os potenciais impactos e os riscos causados à saúde e segurança do trabalhador. Isso porque, a exemplo dos danos ao meio ambiente natural, as lesões causadas ao trabalhador por força de uma precária proteção ao ambiente laboral são marcadas pelo alto grau de gravidade e pela irreversibilidade.

Em seu Capítulo V (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”) a CLT dispõe acerca uma série de medidas de caráter preventivo a serem observadas em matéria de meio ambiente do trabalho. A Seção II, por exemplo, trata da inspeção *prévia*, e assim dispõe em seu artigo 161:

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (BRASIL, 1943)

Veja-se, portanto, o nítido caráter prevencionista da legislação trabalhista ao autorizar que um empreendimento empresarial seja interditado (ou seja, trata-se de uma grave intervenção nos direitos de propriedade e de livre exercício da atividade econômica) mediante a constatação de *risco* ao trabalhador. A atuação, portanto, é prevencionista e deve ser acionada diante da existência de risco, mas antes da ocorrência do dano. A Seção V, por sua vez, trata “das medidas preventivas de medicina do trabalho” (BRASIL, 1973) e prevê a obrigatoriedade, por exemplo, da realização de exames médicos admissional, periódicos e demissional, com o objetivo de atuar de forma preventiva na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim como na proteção ao meio ambiente natural, é inegável a necessidade de prevalecer uma ótica prevencionista em matéria de proteção ao meio ambiente do trabalho. Ora, basta pensar que os danos causados para o trabalhador nesses casos incidem diretamente sobre sua saúde, ou seja, sobre seu corpo. Dessa forma, sem mencionar os acidentes de trabalho fatais (em que a irreversibilidade do dano dispensa comentários), os prejuízos causados ao trabalhador por força de uma exposição a um meio ambiente de trabalho prejudicial podem ir desde

problemas ortopédicos com causas ergonômicas (lesões na coluna, por exemplo), passando pela perda ou redução auditiva (exposição a níveis elevados de ruído) e até mesmo a perda de membros por decepção (acidentes de trabalho não fatais). O ponto em comum, veja-se, é a gravidade e a irreparabilidade das lesões.

A exemplo da precaução ambiental, a proteção ao meio ambiente do trabalho também precisa ser pautada por uma lógica de prevenção. A saúde e a segurança do homem enquanto trabalhador não se satisfazem com uma proteção jurídica de reparação ou indenização por meio de reclamações trabalhistas. Com isso não se quer afirmar que indenizações dessa natureza são indevidas, mas tornar clara a ideia de que é impossível indenizar ou repor, por exemplo, a perda da visão, a perda da audição ou a impossibilidade de um trabalhador caminhar. Assim como a degradação ao meio ambiente natural exige uma necessária proteção prévia com eliminação ou controle de riscos, o meio ambiente do trabalho exige prevenção de doenças e acidente e eliminação de riscos à integridade física do homem em seu ambiente de trabalho (PADILHA, 2011).

Vê-se, assim, que o meio ambiente do trabalho compõe o meio ambiente de forma geral e é temática que integra tanto o estudo do Direito Ambiental como do Direito do Trabalho, revelando-se um ponto de interseção entre essas duas áreas jurídicas. Desta forma, o meio ambiente do trabalho contribui para revelar os prejuízos e a ineficácia gerados pela simplificação e pelo engessamento do conhecimento jurídico ao ser categorizado como componente exclusivo de um outro ramo do Direito.

2.4 O conceito de meio ambiente do trabalho

Foi visto que o meio ambiente do trabalho enquanto categoria jurídica está inserido no meio ambiente, de forma geral, sendo uma de suas espécies. A partir dessa colocação observou-se que os aspectos jurídicos de proteção ao meio ambiente do trabalho conciliam diversas áreas do saber e da ciência jurídica, sendo especialmente um ponto de encontro entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho. Importa, agora, esclarecer o que se compreende juridicamente como meio ambiente do trabalho.

De início é preciso esclarecer que o ordenamento jurídico brasileiro não possui uma conceituação jurídico-positiva de meio ambiente do trabalho. A referência ao meio ambiente do trabalho, como visto, está presente no texto constitucional, mas sem a apresentação de sua definição. As normas relacionadas ao Direito do Trabalho (a exemplo da CLT) não positivam uma definição, tampouco as normas de Direito Ambiental.

A temática relacionada ao meio ambiente do trabalho na CLT, no capítulo V do Título II, em sua redação originária era intitulada *Higiene e Segurança do Trabalho*, sendo alterada para *Segurança e Higiene do Trabalho* pelo Decreto-Lei nº 229/1967 e, atualmente, se intitula *Da Segurança e da Medicina do Trabalho* (alteração realizada em 1977 pela Lei nº 6.514/77) (BRASIL, 1943). Em que pese a terminologia atual (substituindo o termo *higiene* por *medicina* do trabalho) seja mais abrangente se comparada à originária, ainda assim persiste um sentido restritivo não compatível com a necessária abrangência da proteção do ambiente laboral. Diz-se isso porque a expressão *segurança do trabalho* está relacionada à noção de riscos acidentários, muito ligados a determinados equipamentos ou máquinas, como por exemplo o trabalho com serras, caldeiras, em espaços confinados, enfim. Já a expressão *medicina do trabalho* está fortemente ligada ao profissional *médico do trabalho* e às questões ligadas à saúde ocupacional. A medicina do trabalho possui estreita relação com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), o qual é previsto e regulamentado pela NR-04, com a previsão da obrigatoriedade de contratação de profissionais, dentre eles o médico do trabalho, de acordo com a atividade e número de empregados de cada empresa.

O que se percebe, assim, é que as expressões *segurança do trabalho* e *medicina do trabalho* possuem alcances e objetivos mais específicos, não abarcando a integralidade daquilo que se compreende como ambiental laboral. É por essa razão que, conforme Fabio Minardi (2013, p. 181), os autores da área estão abandonando a expressão *segurança e medicina do trabalho* em favor do conceito de *meio ambiente do trabalho*¹³.

Fabio Fernandes apresenta o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho:

O meio ambiente de trabalho é, na verdade, o local de trabalho do trabalhador, podendo ocorrer em um meio ambiente artificial ou construído, ou mesmo em um ambiente natural, embora sua ocorrência seja menos frequente, haja vista a existência, quase sempre, de alguma intervenção humana que possibilite a sua fruição (FERNANDES, 2011, p. 33).

A conceituação apresentada traduz uma compreensão mais tradicional a respeito do meio ambiente do trabalho, compreendido essencialmente como o local de trabalho propriamente dito, o espaço físico. Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho compreende as

¹³ No âmbito normativo, além do art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, a terminologia meio ambiente do trabalho também é utilizada pela Convenção nº 155 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.254/1994, quando dispõe em seu art. 9º: “O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos”. (OIT, 2017)

dependências físicas de uma determinada empresa, indústria ou estabelecimento empresarial, englobando também as máquinas e equipamentos naquele determinado espaço.

Essa conceituação mais restritiva do meio ambiente do trabalho, no entanto, não parece ser a mais adequada a compreender toda a extensão do significado do meio ambiente laboral e da necessidade de sua proteção. É que, a exemplo do que já foi pontuado acerca da inexistência de barreiras aos danos ambientais oriundos do local de trabalho, a compreensão do meio ambiente do trabalho não se restringe a um local fixo e determinado, a uma construção artificial, um prédio onde funciona um determinado empreendimento. É nessa linha mais abrangente que se posicionam a maioria dos autores que lidam com a temática da proteção ao meio ambiente do trabalho.

Raimundo Simão Melo (2013) dispõe que meio ambiente do trabalho não se restringe estritamente ao local de trabalho:

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. (MELO, 2013, p. 29).

O conceito trazido demonstra uma ampliação do significado de meio ambiente do trabalho, de forma que também a sua proteção jurídica se amplia. Essa amplitude conceitual se revela na interessante inclusão no conceito do modo da execução das tarefas e da maneira como o trabalhador é tratado por seu superior ou por seus próprios colegas de trabalho. Desta forma, o meio ambiente do trabalho abrange também o aspecto do conforto psíquico e da saúde psicológica do ambiente laboral. Basta pensar nos casos muito comuns nas relações de trabalho ligados ao assédio moral no trabalho.

Trabalhar diariamente em um ambiente hostil em que o trabalhador é ofendido psicologicamente por certo implica na afirmação de que o ambiente de trabalho é inadequado. O dano à saúde, nesse caso, se consolida no âmbito da saúde mental, capaz de gerar prejuízos tão ou mais graves do que a violência física. Não é por outra razão que ao trabalhador assediado moralmente também é possível reconhecer a possibilidade de indenização por dano moral¹⁴, ou seja, ao se falar condições laborais em que o trabalhador seja humilhado, ridicularizado, ameaçado ou perseguido, está se falando em meio ambiente do trabalho (MELO, 2013, p. 29).

¹⁴ A título ilustrativo, no julgamento do Recurso de Revista 1001638-16.2015.5.02.0464 (Rel. Min. Dora Maria da Costa, decisão publicada no DJe em 19/11/2018), o Tribunal Superior do Trabalho condenou a Ford Motor Company Brasil Ltda. a pagar 15 mil reais de indenização por dano moral a um trabalhador que pediu demissão da empresa após sofrer com depressão em razão de perseguição e humilhações causadas por seu superior hierárquico.

Em sentido semelhante, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 41) dispõe que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço físico (estabelecimento) da empresa:

Meio ambiente do trabalho não é apenas um espaço físico determinado (por exemplo, o espaço geográfico ocupado por uma indústria), aquilo que denominamos de *estabelecimento*, mas a conjugação do elemento espacial com a ação laboral. É certo que a maioria dos trabalhadores se insere em conglomerados urbanos, labutando no interior de indústrias, escritórios, hospitais, supermercados, escolas, etc. Nestas situações, a fixação do trabalhador dá-se de forma tão localizada que não haveria necessidade de se distinguir a noção de *meio ambiente de trabalho* (local onde o trabalhador está desenvolvendo a sua atividade profissional) da noção de *estabelecimento*, por serem coincidentes. Nem sempre, porém, estaremos diante dessa situação. (FIGUEIREDO, 2007, p. 41).

Desta forma, o significado de meio ambiente do trabalho está, de fato, fortemente atrelado ao espaço físico de empresas onde se encontram uma série de fatores de riscos, como maquinários, produtos químicos, trabalho com calor (soldas, fornos, etc.), entre diversos outros. Essa ligação do conceito de meio ambiente do trabalho com o espaço físico interno de um determinado empreendimento é legítima e relevante, já que o ambiente interno de fábricas/indústrias e quaisquer outros empreendimentos são comumente afetados por elementos de risco à segurança e saúde dos trabalhadores.

No entanto, a compreensão - e a tutela jurídica - do meio ambiente do trabalho não se limita exclusivamente a esse tipo de ambiente. O ambiente laboral é muito mais amplo do que a noção restrita do espaço físico da empresa. Basta tomar como referência as diversas modalidades de trabalho externo em que os trabalhadores não estão inseridos em um ambiente físico delimitado às dependências do empregador. Imagine-se um motorista profissional de transporte de cargas, por exemplo, cujo ambiente laboral frequentado será muito mais a rodovia e a cabine de seu caminhão do que o galpão de carregamento ou o escritório administrativo da empresa. Neste caso, a análise das condições ambientais de trabalho exige um enfoque diverso daquele realizado no espaço físico da empresa, como, por exemplo, a avaliação das condições ergonômicas de trabalho dentro do veículo e o período de tempo ao qual o trabalhador é submetido à direção no trânsito antes de realizar intervalos ou pausas. Diversos outros tipos de trabalho se encaixam na mesma situação, como vendedores ambulantes, representantes comerciais, jornalistas, policiais, pilotos de avião e equipe de bordo, trabalhadores da limpeza pública urbana, etc. O próprio teletrabalho realizado em casa (situação que se tornou bastante difundida como *home office* a partir da pandemia mundial de COVID-19) demonstra que o meio ambiente de trabalho pode ser até mesmo o local de residência do trabalhador.

É nessa linha que Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007) propõe um conceito simultaneamente simples e abrangente:

Na busca do conceito de meio ambiente de trabalho, procura-se conjugar a idéia de local de trabalho à de conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral. O conceito transcende a concepção meramente espacial (local de trabalho como elemento do contrato de trabalho) e rejeita a dicotomia natural x artificial”. [...] Ora, se a atividade laboral não se limita a um único espaço geográfico, se ela admite a movimentação do trabalhador, poderemos dizer que “meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional”. Esse aspecto do meio ambiente – o meio ambiente do trabalho -, assim, acompanha o deslocamento do trabalhador nos períodos em que este se encontra no exercício da atividade laboral. (FIGUEIREDO, 2007, p. 40-42).

A definição de meio ambiente do trabalho como o local onde o trabalhador desempenha a sua atividade profissional parece ser singela, mas a sua concisão evita restrições indevidas que vinculem o meio ambiente de trabalho a um determinado espaço fixo. Assim, a atividade *trabalhar* vai ser o principal elemento de definição do meio ambiente do trabalho, uma vez que o local em que o trabalho for desenvolvido - seja dentro de uma indústria, em um escritório administrativo, na rua, em uma praia (por exemplo, os salva-vidas ou guarda-vidas) ou em domicílio, ali será o meio ambiente de trabalho daquele trabalhador para fins de tutela jurídica.

A construção dessa definição traz por benefício evitar a exclusão de determinados trabalhadores do alcance da tutela jurídica. Uma definição restrita de meio ambiente do trabalho vinculada a um espaço físico fixo acaba por excluir da proteção ao ambiente laboral categorias de trabalhadores determinadas. Certamente não é a melhor solução jurídica a construção de um conceito de meio ambiente do trabalho que negue proteção constitucionalmente prevista a trabalhadores que exerçam atividades em locais externos ou que não sejam em um local fixo. Conforme Sandro Nahmias Melo (2021, p. 253), “o meio ambiente do trabalho não está limitado a um espaço específico, a um lugar fixo onde o trabalhador exerce suas atividades (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento)”.

Desta forma, uma empresa de transporte de mercadorias possui o dever de fornecer um ambiente de trabalho equilibrado para o setor administrativo (com boas condições ergonômicas e de iluminação, por exemplo), da mesma forma que precisar assegurar um ambiente de trabalho adequado aos motoristas responsáveis pelo transporte das mercadorias, com observância das pausas e intervalos legais, adequada refrigeração do veículo, boa manutenção mecânica do veículo, etc.

Nesse sentido, demonstrando que a proteção jurídica do ambiente laboral pode alcançar até mesmo alojamentos que se localizam fora das dependências principais da empresa,

interessante o verificado na Ação Civil Pública nº 0020921-12.2017.5.04.0013 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa Procable Energia e Telecomunicações S/A (PORTO ALEGRE, 2018). Dentre outros pedidos, a ação buscava a regularização das condições sanitárias dos alojamentos fornecidos pela empresa, com fundamento na garantia constitucional de direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Após investigação concluída em Inquérito Civil, o Ministério Público do Trabalho constatou que a empresa trazia para Porto Alegre/RS trabalhadores de várias regiões do país, especialmente da região norte, e concedia alojamentos em condições totalmente inadequadas, como, por exemplo, sem água quente para banho, sem geladeira ou fogão, sem roupa de cama e materiais de limpeza, sem camas em alguns quartos (caso em que trabalhadores dormiam com colchões no chão), sem água potável, alguns cômodos e banheiros sem energia elétrica, sem mesas (os trabalhadores se alimentavam nas camas ou soleiras das escadas), entre outras irregularidades. A ação foi julgada procedente pela 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e a sentença determinou uma série de medidas corretivas e reparatórias básicas nos alojamentos (por exemplo, fornecer camas, água potável e energia elétrica), com o objetivo de assegurar um ambiente seguro e saudável, a maioria delas com amparo nas exigências estipuladas pela NR-18 do Ministério do Trabalho. A sentença ainda condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 200.000,00, a serem destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. Após a interposição de Recurso Ordinário pela empresa, a sentença foi integralmente mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Desta forma, note-se que a empresa em questão foi condenada com fundamento essencialmente no direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, ainda que as alterações e melhorias determinadas sejam realizadas no alojamento onde ficam os empregados, ou seja, não exatamente no local onde as funções laborais são realizadas – demonstrando, assim, a abrangência do conceito de meio ambiente do trabalho.

Por força dessa amplitude conceitual é que também não é possível vincular necessariamente o meio ambiente de trabalho a uma modalidade de meio ambiente artificial – em contraposição ao meio ambiente natural. Nem sempre o meio ambiente laboral será um ambiente artificialmente construído pelo homem, razão pela qual Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 44) dispõe que a dicotomia meio ambiente natural *versus* meio ambiente artificial não é aplicável ao meio ambiente do trabalho. Vale dizer, não é possível enquadrar o meio ambiente do trabalho numa ou noutra categoria, sob pena de não alcançar determinados trabalhadores que possuem o mesmo direito a um ambiente laboral seguro e saudável.

Nesse sentido, um policial florestal, um seringueiro ou um mergulhador profissional exercem suas atividades inegavelmente em meio ambiente natural, o que não desqualifica este meio ambiente como sendo, ao mesmo tempo, o meio ambiente de trabalho desses trabalhadores. A questão é que, independentemente do local, “o ato de trabalhar é característica essencial do meio ambiente do trabalho” (FIGUEIREDO, 2007, p. 43).

Fazendo uma analogia com o ecossistema natural, Norma Sueli Padilha (2011) dispõe que o meio de trabalho é o ecossistema que abriga as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção. O meio ambiente do trabalho compreende, assim, “a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema)” (PADILHA, 2011, p. 243). Desta forma, a compreensão do meio ambiente do trabalho como a inter-relação da força de trabalho com demais fatores, formando um ecossistema, reforça a ideia de que o alcance do conceito de meio ambiente do trabalho está ligado ao ato de trabalhar em si (ao desempenho da força de trabalho).

Por outro lado, é importante observar que a tutela jurídica ao meio ambiente do trabalho alcança as mais diversas espécies de trabalho:

Destaque-se que a definição de meio ambiente do trabalho não se limita, tão somente, ao trabalhador que possui uma carteira profissional do trabalho devidamente assinada e registrada. É geral, ampla, e irrestrita, do ponto de vista da aplicabilidade a qualquer trabalhador que desempenhe uma atividade, inclusive, não remunerada. Todos estão compreendidos pela proteção constitucional e têm assegurado um ambiente de trabalho adequado, seguro e coerente com a digna e sadia qualidade de vida. (NEVES; NEVES; SILVA, 2015, p. 17)

Nesse mesmo sentido, Fabio Minardi (2013, p. 183) dispõe que a proteção aos aspectos ambientais é devida em qualquer local de trabalho humano:

Onde o trabalho humano for prestado, haverá a proteção pelas normas do Direito Ambiental do Trabalho, não se restringindo tão-somente às relações empregatícias (quando há o elemento subordinação), mas também alcançando às relações de trabalho, como, por exemplo, o trabalhador autônomo, o estagiário, o cooperado e os avulsos.

Evidencia-se, desta forma, que a tutela jurídica do hodierno meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho, até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador. (MINARDI, 2013, p. 183).

Assim, a proteção ambiental não alcança apenas empregados celetistas participantes da uma relação de emprego marcada pela subordinação clássica, assalariados e com carteira de trabalho assinada. É claro que no âmbito de uma relação empregatícia é de mais fácil visualização a tutela ambiental sobre o meio ambiente laboral, especialmente porque nessa

relação a própria CLT (art. 157, inciso I) impõe ao empregador o dever “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (BRASIL, 1943).

No entanto, a concepção jurídica de meio ambiente do trabalho busca tutelar todas as formas de trabalho, como o trabalho autônomo, dos servidores públicos, estagiários, etc. Essa compreensão ampliada está em consonância com a Constituição Federal na medida em que o art. 225 busca a tutela de um meio ambiente saudável para todos. Segundo Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29), se por um lado a proteção constitucional ao ambiente busca alcançar a todos, a tutela do meio ambiente do trabalho se destina a todas as modalidades de trabalhadores, pois todos são destinatários da norma constitucional que garante um meio ambiente do trabalho adequado e seguro.

Portanto, tem-se que o meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador exerce as suas atividades laborais, e ato de trabalhar será o definidor desse ambiente, pois a proteção ao meio ambiente de trabalho acompanha o trabalhador, seja em um determinado estabelecimento empresarial ou em qualquer outro lugar. Esse é o conceito de meio ambiente de trabalho que parece estar mais adequado à matriz universalizante de sua tutela jurídica constitucional.

2.5. O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado enquanto direito fundamental

O direito ao meio ambiente equilibrado, de forma geral, é compreendido como um direito difuso fundamental, de forte conotação coletiva e solidária, vinculado ao que se denomina terceira geração dos direitos fundamentais, na medida em que necessita de esforços conjuntos para a sua proteção: individuais, sociais, estatais e internacionais¹⁵. Enquanto grande desafio atual e aspecto central da agenda política e jurídica contemporânea, a preservação ambiental é juridicamente resguardada com a proteção de natureza fundamental, especialmente por força da previsão do art. 225 da Constituição Federal.

Nessa linha, foi visto que o meio ambiente do trabalho, criado e organizado pelas atividades humanas do homem no mundo do trabalho, integra o meio ambiente como um todo e, assim, também goza de proteção jurídica privilegiada. O meio ambiente do trabalho, assim como o natural, precisa ser regulado e protegido juridicamente. Essa proteção jurídica não se trata de simples regras específicas nacionais ou regramentos de menor hierarquia jurídica; ao

¹⁵ “A CF/1988 (art. 225 e art. 5º, §2º), por sua vez, seguindo a influência do direito constitucional comparado e mesmo do direito internacional, sedimentou e positivou ao longo do seu texto os alicerces normativos de um constitucionalismo ecológico, atribuindo ao direito ao ambiente o status de um direito fundamental, em sentido formal e material, orientando pelo princípio da solidariedade [...]” (SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, p. 57).

contrário, ao meio ambiente do trabalho equilibrado é reservada a condição de um direito de natureza fundamental.

De início, diga-se que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado assume essencialmente um caráter de direito difuso, a exemplo da proteção ambiental de maneira geral. Não se quer dizer com isso que o direito ao meio ambiente equilibrado não possa ser invocado pelo trabalhador de forma individual para resguardar a sua saúde no ambiente laboral, como, por exemplo, postulando o fornecimento de equipamentos de proteção, requerendo a observância dos limites de jornada de trabalho ou buscando em juízo a eliminação de determinado risco ambiental. Contudo, a matriz constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho demonstra ser esse direito de natureza difusa, de caráter transindividual, inclusive em razão da sua ligação com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Nessa linha é que Julio Cesar de Sá Rocha (2002) dispõe que o Direito Ambiental do Trabalho não busca a realização de um interesse particular:

Em suma, o Direito Ambiental do Trabalho, quanto à sua natureza jurídica, nasce como disciplina que integra essa categoria de direitos; não se funda na titularidade de situação subjetiva meramente individual. Com efeito, não é supérfluo mencionar que não se ambiciona a realização de um interesse particular; ao contrário, reconhece-se que existe necessidade de uma proteção metaindividual (tutela coletiva lato sensu) (ROCHA, 2002, p. 125)

Em linha semelhante, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 40) afirma que a própria expressão *meio ambiente do trabalho* aproxima a temática ambiental da temática trabalhista, evitando tratamento sob uma ótica privatística dos temas vinculados à saúde do trabalhador. Neste aspecto, a proteção ao meio ambiente do trabalho, ao lidar com saúde e segurança da pessoa humana, se diferencia da perspectiva mais privada que orienta o Direito Individual do Trabalho.

A proteção ao meio ambiente do trabalho precisa mesmo superar o paradigma individual, uma vez que, como já visto, a degradação do meio ambiente laboral possui a capacidade de afetar toda a coletividade. Basta recordar-se que os altos custos previdenciários gerados pelo adoecimento no trabalho e pelos acidentes de trabalho de maneira geral são custeados por toda a sociedade.

Assentada essa característica, importa agora analisar a fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho pode ser percebida no plano internacional por meio da proteção buscada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos instrumentos normativos que abordam o tema.

A preocupação com a proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho equilibrado já possui previsão desde a Constituição da OIT, em 1919. Nesse sentido, o preâmbulo da Constituição da Organização dispõe ser urgente melhorar as condições de trabalho em relação a doenças e acidentes do trabalho e duração máxima das jornadas de trabalho (OIT, 1919). Por sua vez, a Declaração de Filadélfia de 1944, anexo à Constituição da OIT, em seu capítulo III, item 'g', dispõe que a Organização possui a obrigação de auxiliar todas as nações do mundo a “assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (OIT, 1944). Desta forma, vê-se que no âmbito da OIT a garantia do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado possui amparo constitucional.

Para além da Constituição e da Declaração de Filadélfia, a OIT possui uma série de Convenções que, de maneiras variadas ou em relação a determinados setores, garantem a normatividade do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Como principais normas protetivas da OIT ratificadas pelo Brasil, podem ser citadas (OIT, 2017) as Convenções nº 148 - sobre os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho -, nº 155 - sobre uma política nacional a ser adotada pelos Estados-membros em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho -, nº 161 (sobre os serviços de saúde no local de trabalho) e nº 187 - sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho. A imposição de diversas obrigações aos Estados-membros por meio das convenções citadas (além de outras existentes) forma, já no cenário internacional, uma grande tela de proteção jurídica à saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental.

Convém assinalar que, no ano de 1998, a OIT elaborou a Declaração da OIT sobre de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (OIT, 1998). Foi a primeira vez que a OIT utilizou a expressão direitos fundamentais em seus documentos normativos. A racionalidade da consagração de direitos de natureza fundamental é retirar esses valores de discussões sobre flexibilizações advindas de crises econômicas e crises políticas. Vale dizer, a consagração desses valores como direitos fundamentais pela OIT busca evitar que as típicas medidas flexibilizadoras, geralmente adotadas nos tempos de crise na tentativa de propulsão econômica, afetem esse núcleo fundamental de direitos (GOMES, 2022)¹⁶. Foram previstos como fundamentais os quatro direitos seguintes: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou

¹⁶ Informação verbal. Fala no Painel 6 do I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade, promovido em 2022 pela Universidade Federal de Santa Catarina no formato online.

obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Declaração de 1988, contudo, deixou de prever especificamente a saúde e a segurança dos trabalhadores como direito fundamental, o que seria plenamente viável e adequado, já que o direito à saúde e segurança possuem justamente a qualidade de serem direitos básicos para o exercício dos demais, ostentando natureza fundamental.

Mais recentemente, em 2019, ano do centenário da OIT, foi aprovada a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (OIT, 2019), importante instrumento normativo que reforça o compromisso da Organização com a promoção do trabalho digno e projeta os desafios e valores a serem promovidos para o futuro. Nesta emblemática Declaração do Centenário, a OIT fez constar de forma expressa no Capítulo II, item D, que “Condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho digno” (OIT, 2019).

No entanto, ainda assim pesava a circunstância de que o direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho não estava formalmente previsto como um direito fundamental na Declaração de 1998. Ocorre que na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, recentemente realizada em junho de 2022, a OIT tomou decisão histórica e aprovou a inclusão da segurança e saúde dos trabalhadores como o mais novo princípio e direito fundamental do trabalho (OIT, 2022). Assim, houve um conserto histórico de uma omissão criticável da Declaração de 1998. A OIT, então, adota agora de forma expressa 5 (cinco) princípios e direitos fundamentais do trabalho, incluindo o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Trata-se de um verdadeiro marco na história da OIT e do próprio Direito Internacional do Trabalho.

Ainda no cenário internacional, o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis também é contemplado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015). Dentre os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas 169 metas correspondentes, a Agenda 2030 prevê como a meta 8.8 “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários” (ONU, 2015).

Desta forma, a percepção do Direito Internacional como fonte normativa do direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho já indica, por sua posição hierárquica destacada e de cunho universal, que enquanto valor a ser garantido a toda a espécie humana o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental.

No plano interno brasileiro a Constituição Federal de 1988 é o alicerce de sustentação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Essa percepção parte desde

a ideia de supremacia do direito fundamental à vida (artigo 5º), do qual decorrem todos os demais, inclusive aqueles ligados à vida do trabalhador. A relevância do valor constitucional atribuído ao trabalho digno vem estampada no *caput* do art. 6º, o qual contempla o piso básico dos direitos sociais do cidadão, uma das mais importantes normas constitucionais, com previsão expressa do direito social ao trabalho e à saúde.

Especificamente em relação ao meio ambiente do trabalho, a previsão possivelmente mais relevante de garantia da existência de um verdadeiro direito social fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro está no artigo 7º, inciso XXII, no sentido de que constitui direito de todos os trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Essa disposição, inserida no capítulo atinente aos Direitos Sociais, consiste no principal marco e diretriz normativa voltada à proteção do meio ambiente do trabalho, inspirando a atuação do legislador infraconstitucional, da administração pública, das empresas, do Poder Judiciário e de toda a sociedade. A redação do artigo 7º permite perceber com clareza uma posição do legislador constitucional pela proteção da saúde do trabalho, não só pela disposição citada e expressa do inciso XXII, mas também pelas diversas previsões de limitação à duração da jornada de trabalho e desestímulo de trabalho em condições insalubres e perigosas.

Para além do artigo 7º, é imprescindível a compreensão do estabelecimento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme artigo 1º da Constituição Federal de 1988. Esses valores são de relevância fundamental, ao ponto de que são reiterados pelo texto constitucional em seu Título VII, que trata da ordem econômica e financeira, mais especificamente no capítulo I, no qual são traçados os princípios gerais da atividade econômica no Brasil.

É necessário, nesse sentido, reconhecer a relação entre os valores constitucionais do meio ambiente do trabalho saudável e da dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 prevê de forma inédita na história constitucional brasileira a dignidade da pessoa humana enquanto um princípio positivo e de *status* constitucional privilegiado (art. 1º, inciso III). É possível afirmar, assim, que conferir a todos meios dignos de viver é, ao mesmo tempo, um fundamento e um objetivo do Estado, assim como um direito de todos, aqui incluído o homem enquanto trabalhador.

Luís Roberto Barroso (2014) entende que a dignidade humana atua como um alicerce dos direitos de caráter fundamental e compõe o conteúdo essencial desses direitos. Aqui, entende-se, inclui-se o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, em razão

sua forte carga de proteção à dignidade do homem¹⁷. Nessa linha, segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p. 73), o princípio da dignidade humana se presta, dentro outras funções, a formular um conteúdo comum que caracteriza os direitos fundamentais. Desta forma, é possível afirmar que os direitos fundamentais são inspirados pela dignidade enquanto princípio fundamental que os permeia. Assim, na concretização de determinado direito fundamental o princípio da dignidade humana, enquanto valor subjacente e justificador daquele direito, estará de igual forma sendo concretizado.

Nessa linha, há uma relação estreita entre a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, conforme dispõe Leonardo Wandelli (2014):

A Constituição brasileira tem um sólido plexo normativo que propicia a mais alta hierarquização axiológica do trabalho, como mediação central da dignidade humana, como princípio normativo fundamental da República, da ordem econômica e da ordem social, ao passo que positiva grande número de dispositivos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo seu âmbito geral.

[...] Segundo o que se vem sustentando, pois, não há como conceber a dignidade da pessoa humana, como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade. (WANDELLI, 2014, p. 253-255).

Para além disso, a Constituição Federal garante no *caput* do art. 5º o basilar e fundamental direito à vida. Trata-se de pressuposto lógico e jurídico ao desenvolvimento de todos os demais direitos fundamentais. É certo que a Constituição de 1988 não garante simplesmente a vida no sentido de sobrevivência do ser humano. Trata-se de uma vida com qualidade e dignidade. Nesse sentido, no que toca ao universo do trabalho, “para que os trabalhadores tenham de verdade assegurado o direito à vida com qualidade é necessário implementar trabalho digno, decente, seguro e sadio em condições que não degradem a sua integridade física e psíquica”. (MELO, 2020, p. 84).

Correlacionado o direito fundamental à vida com o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, Fábio Fernandes (2011, p. 34):

Cumpra aqui dizer que, para que se torne efetivo o direito fundamental à vida assegurado no art. 5º, *caput*, do Texto Constitucional, faz-se mister que se assegure e viabilize o exercício, com a mesma densidade normativa, de outros dois direitos tidos como pressupostos para a sua existência que são a saúde e o trabalho, sob pena de inviabilizar-se o exercício daquele, dito fundamental, porquanto suporte, por óbvio, de todos os demais”. (FERNANDES, 2011, p. 34).

¹⁷ Fábio Fernandes (2011) discorre que o próprio direito fundamental à vida está relacionado à saúde e segurança no trabalho: “Cumpra aqui dizer que, para que se torne efetivo o direito fundamental à vida assegurado no art. 5º, *caput*, do Texto Constitucional, faz-se mister que se assegure e viabilize o exercício, com a mesma densidade normativa, de outros dois direitos tidos como pressupostos para a sua existência que são a saúde e o trabalho, sob pena de inviabilizar-se o exercício daquele, dito fundamental, porquanto suporte, por óbvio, de todos os demais”. (FERNANDES, 2011, p. 34).

Portanto, cotejando a valoração constitucional privilegiada reservada à dignidade humana, com o direito fundamental à vida e com a previsão do valor social do trabalho também como um fundamento da República, positivado no mesmo artigo 1º da Constituição Federal, constrói-se a conclusão que promover a dignidade do trabalho é promover a dignidade da pessoa humana, valor inspirador de todos os direitos fundamentais. E não é possível falar em dignidade no trabalho sem a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado, razão pela qual, a partir de toda a estrutura constitucional, se extrai seu inegável caráter de direito fundamental inerente à pessoa humana¹⁸.

Na mesma linha, Norma Sueli Padilha afirma que a consagração do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado enquanto direito fundamental vincula-se à correlação existente entre proteção à saúde e qualidade de vida do trabalhador e equilíbrio ambiental:

A correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente é resultado da consagração do meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental, e exige do aplicador do direito uma nova postura, voltada à promoção dessa nova ótica de implementação da proteção do trabalhador no seu ambiente laboral, numa perspectiva muito mais abrangente e integradora. (PADILHA, 2013, p. 177).

É em razão da consagração constitucional do direito à saúde e segurança no ambiente laboral que a livre iniciativa, apesar de também ser valor constitucionalmente protegido, não pode se sobrepor a valorização do trabalho humano. Vê-se que o art. 170 da Constituição dispõe de forma expressa que a finalidade da ordem econômica é assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, e tem por fundamento a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. Raimundo Simão de Melo (2013) leciona que o art. 170 da Constituição Federal assegurou e incentivou a livre iniciativa econômica, mas desde que respeitados os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana, no caso, o respeito ao meio ambiente do trabalho.

Nesse mesmo sentido Leonardo Wandelli (2014):

Assim, o próprio princípio de valorização do trabalho conforma o sentido constitucional de livre-iniciativa, uma vez que é o trabalho quem a fomenta, de modo tal que, sobretudo na sociedade capitalista, baseada no trabalho assalariado, não é pensável o desenvolvimento da livre-iniciativa sem o desenvolvimento do trabalho em condições que viabilizem uma vida digna. (WANDELLI, 2014, p. 259).

¹⁸ Sobre a vinculação entre meio ambiente laboral e dignidade humana, dispõem Marcelo Drummond e Eduardo Dahas (2019, p. 22): “Por conseguinte, presume-se o direito à proteção ao meio ambiente do trabalho como um direito fundamental, vinculado diretamente aos direitos humanos, ante a afirmação do princípio da dignidade da pessoa humana”.

Por outro lado, em razão da já analisada ligação existente entre o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente como um todo, a proteção constitucional guardada ao meio ambiente, especialmente no art. 225, emana seus efeitos também ao meio ambiente do trabalho, reforçando esse direito fundamental dos trabalhadores. Isso porque o art. 225 da Constituição Federal inaugura um novo paradigma na proteção ambiental no Brasil. O texto constitucional é eloquente ao dispor que todos possuem direito ao meio ambiente equilibrado. É certo que dentro dessa amplitude de proteção se inclui o ser humano, não só pura e simplesmente o ser humano em abstrato, mas também o homem na específica condição de trabalhador. Isso porque na condição de trabalhador o ser humano “submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente, que embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos” (PADILHA, 2011, p. 246).

Em razão dessa amplitude da proteção ambiental constitucional, alcançando também o meio ambiente do trabalho, tem-se que todo o Direito Ambiental possui também uma face voltada ao mundo do trabalho, ou seja, à proteção do meio ambiente de trabalho equilibrado e apto a garantir saúde e segurança ao homem trabalhador ali inserido¹⁹. Nessa linha é que Norma Sueli Padilha (2011, p. 255) destaca que a ampla concepção da tutela ao meio ambiente na Constituição Federal de 1988 confere ao meio ambiente do trabalho a condição de um direito fundamental do ser humano trabalhador, o reforça a relevância da interação entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental.

É dentro dessa intersecção entre proteção ambiental e proteção ao trabalho que Raimundo Simão Melo dispõe que o bem ambiental, no Direito do Trabalho, envolve a própria vida do trabalhador, “devendo ser preservado por meio da implementação de condições adequadas nos ambientes laborais, higiene e medicina do trabalho” (MELO, 2020, p. 84). Ou seja, ao se falar em meio ambiente do trabalho equilibrado e direito fundamental à saúde e segurança no trabalho há uma predominância dos valores fundamentais da vida e saúde do trabalhador.

¹⁹ “O meio ambiente do trabalho equilibrado é tema de profunda importância e atualidade, cuja sistematização e construção normativa foi propiciada pela Constituição Federal de 1988, em decorrência da ampla e abrangente proteção constitucional dada ao meio ambiente, albergando todos os seus inúmeros aspectos, seja do meio ambiente natural, seja do meio ambiente artificial, nele incluído o do trabalho”. (PADILHA, 2011, p. 231)

Esse entendimento, diga-se, encontra amparo também no posicionamento do Supremo Tribunal Federal. Em recente decisão, no julgamento da Reclamação Constitucional nº 53.229²⁰ (BRASIL, 2022), que envolvia as más condições de trabalho de militares e servidores da Assembleia Legislativa de Rondônia, a Relatora Ministra Rosa Weber reconheceu competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da demanda, ainda que envolvendo servidores estatutários, sob o fundamento de que a essência da ação se referia ao direito fundamental social trabalhista ao meio ambiente de trabalho hígido e seguro:

Outrossim, no caso em comento, não se colhe da substância do pedido o vínculo existente entre a Administração Pública e seus servidores, mas sim direito fundamental social trabalhista, relativo ao fornecimento de meio ambiente de trabalho hígido e seguro. Além disso, o descumprimento de normas referentes a saúde e segurança do trabalho não foi objeto do paradigma de controle concentrado ora aventado.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também se posiciona no sentido de reconhecer a existência de um direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Nesse sentido, ao julgar em o Recurso de Revista nº 750-48.2011.5.15.0042²¹, assim decidiu a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

A Constituição Federal de 1988 elevou à categoria de direito fundamental, em seu artigo 6º, o direito à saúde, valendo ressaltar que está inserido neste direito fundamental o direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Nos moldes do texto constitucional, o meio ambiente, incluído o meio ambiente do trabalho, é direito difuso, de todos, indistintamente, sendo essencial à qualidade de vida. Tratando-se de direito social exige atitude positiva do Estado e também da sociedade, cabendo-lhes a defesa e promoção do meio-ambiente de trabalho sadio, conforme artigo 225, da CRFB. A própria ordem econômica, prevista no artigo 170, da Constituição Federal, está fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim, assegurar a todos uma existência digna, com observância dos princípios de defesa do meio-ambiente. Desta forma, o empregador está submetido ao cumprimento de normas sociais, inclusive as trabalhistas relacionadas à segurança e saúde, sob pena de descumprimento de sua função social, valendo salientar, novamente, que o artigo 7º, XXII, da CRFB estabelece que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e, portanto, caberia às reclamadas a adoção de medidas para a observância deste mandamento constitucional.

Portanto, inclusive com amparo na jurisprudência nacional, se extrai do arcabouço jurídico internacional e constitucional brasileiro que o meio ambiente do trabalho é um dos principais aspectos do meio ambiente e, nessa qualidade, recebeu especial proteção jurídica pela Constituição de 1988, inclusive como reflexo direto dos princípios da dignidade da pessoa

²⁰ Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 53.229. Reclamante: Estado de Rondônia. Reclamado: TRT da 14ª Região. Decisão Diário da Justiça Eletrônico em 13/05/2022.

²¹ RR-750-48.2011.5.15.0042, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, DeJT de 25/09/2015 (BRASIL, 2015).

humana e do valor social do trabalho, sendo garantindo aos trabalhadores o direito fundamental ao exercício do trabalho em um meio ambiente do trabalho equilibrado.

3 A flexibilização trabalhista e Reforma Trabalhista de 2017

3.1 As relações de trabalho e sua proteção jurídica no Brasil

A relação de trabalho é uma situação fática, via de regra, cunhada na desigualdade. É da essência da relação de trabalho um cenário subjacente de desigualdade que conforma e justifica a forma como as diversas relações de trabalho se desenvolvem. Há uma desigualdade inegável entre aquele que vende a sua própria força de trabalho e aquele que compra a força de trabalho alheia. Nessa relação, em geral, é muito melhor ser comprador do que vendedor.

O nascer das relações e do mercado de trabalho já demonstra que a desigualdade é uma característica marcante desse universo. Para tanto, é oportuna uma breve análise histórica do surgimento do trabalho no contexto brasileiro.

O início dessa história passa pela compreensão da relevância do trabalho escravo no Brasil e dos seus impactos na forma como moldadas as relações de trabalho. É imprescindível deixar clara a importância e as marcas deixadas pelo trabalho escravo no Brasil. Atualmente, sobretudo para as gerações mais novas, falar em trabalho escravo ou em escravidão no Brasil parecer remontar a épocas antigas estudadas pela História em que situações absurdas de trabalho forçado eram a normalidade do arranjo social²². No entanto, o trabalho escravo deve ser encarado como uma face recente do trabalho no Brasil. A Lei nº 3.353 (Lei Áurea) somente em 1888 declarou oficialmente a extinção do trabalho escravo no Brasil. Considerando que, pelo menos do ponto de vista jurídico, o trabalho escravo seria hoje inconcebível em razão da consolidação da garantia jurídica dos Direitos Humanos, a distância que separa os dias atuais dos tempos de escravidão é pequena.

Por essa razão ainda hoje existem pessoas descendentes próximas e diretas de escravos e a escravidão ainda é presente e documentada oficialmente, como por exemplos nos livros dos Cartórios de Registro Civil²³. O trabalho escravo perdurou no Brasil por mais de 300 anos, ao passo que o trabalho livre conta com pouco mais de 100 anos de existência. Por essa razão, no Brasil é impossível compreender o trabalho, e especialmente a proteção à saúde do trabalhador,

²² Refere-se ao trabalho escravo institucionalizado, mas sem desconhecer que até hoje no Brasil persistem as formas de trabalho análogas à escravidão, com jornadas exaustivas, trabalhos forçados e em condições degradantes, matéria que recentemente recebeu nova regulamentação por meio da Portaria nº 1.129/2017 do Ministério do Trabalho.

²³ Por experiência profissional junto ao cartório da 1ª Zona de Registro Civil de Pelotas/RS, o próprio autor desta pesquisa já teve contato com livros de registros de óbitos e nascimento do século XIX que expressamente qualificam pessoas como escravo ou escrava. Para se ter acesso a esse tipo de documento público, qualquer pessoa pode solicitar uma certidão e ter em mãos um verdadeiro registro da escravidão.

sem falar de escravidão. Seria ingenuidade acreditar que uma realidade tão forte, duradoura e recente não possui reflexos sobre a vida e o trabalho da atualidade.

A manutenção da mão de obra escrava²⁴, em geral, era economicamente mais cara do que a exploração da mão de obra livre. Conforme o cientista político e social Lúcio Kowarick (1994), isso ocorria, essencialmente, porque o escravo era comprado por inteiro, e não apenas em relação às horas de trabalho que se deseja. Assim, se compra também o período ocioso, até mesmo o período de sono – ou seja, o período em que a “máquina” é improdutiva. O trabalho escravo, portanto, implicava em uma grande imobilização de recursos econômicos que, para ser vantajosa, precisaria produzir de forma extenuante até que o excedente de trabalho fosse capaz de compensar financeiramente o investimento realizado²⁵. Para alcançar esse objetivo são necessárias uma série de medidas, como a adoção de jornadas de trabalho extenuantes e diminuição máxima dos gastos com a sobrevivência do escravo (visto como custo de produção), gerando formas indignas de manutenção da vida humana que, inclusive, eram responsáveis pela morte prematura. O fim do tráfico negreiro²⁶ em 1850 (Lei Eusébio de Queiroz) gerou o aumento no preço de compra dos escravos e provocou uma exploração²⁷ ainda maior do trabalho como medida para a manutenção da lucratividade do uso da mão de obra forçada (KOWARICK, 2014).

Uma das importantes consequências deixadas pela longa história da escravidão no Brasil foi a necessidade de eliminar ou reduzir as formas de trabalho autônomo, o que ocorreu a partir da necessidade de transição para a contratação de mão de obra livre. A mudança de um regime escravocrata para um novo sistema de compra e venda de força de trabalho foi um processo lento e difícil:

Contudo, submeter pessoas para que vendam sua força de trabalho não é algo que se possa fazer de um momento para o outro. Ao contrário, a formação de um mercado de mão-de-obra livre foi um longo e tortuoso percurso histórico, marcado, na maioria

²⁴ Refere-se a trabalho escravo e mão de obra escrava como categoria única, sem desconhecer que existiam diferentes formas de exploração do trabalho escravo, como escravos domésticos, mineiros, de ganho, artesãos, urbanos, rurais, enfim, eram variadas as formas de escravização (BARBOSA, 2016, p. 9)

²⁵ A análise da viabilidade econômica da compra de um escravo nas fazendas paulistas de café no século XIX inclui calcular o preço de aquisição e de manutenção de um escravo em relação ao quanto poderia produzir, comparando essa produção ao preço da saca de café (KOWARICK, 2014).

²⁶ A respeito da importância do tráfico de escravos da África para a manutenção do sistema econômico pautado na mão de obra escrava, Lúcio Kowarick (2014, p. 44): “Por outro lado, convém recordar que, até antes de 1850, o tráfico africano sempre foi um poderoso empreendimento, pois não só forjava as condições materiais da reprodução econômica por meio da reposição da mão-de-obra necessária para acionar as engrenagens produtivas como também se tornara atividade que gerava enorme fatia de excedente: era, de fato, peça central na captação de lucros do comércio interacional até meados do século XIX e, por conseguinte, na preservação do trabalho cativo”.

²⁷ A exploração econômica dos escravos ocorria também por meio do aluguel de escravos mediante taxa, tal como ocorre com o aluguel de imóveis. Segundo Alexandre de Freitas Barbosa (2016, p. 11), “muitos rentistas viviam do aluguel de alguns poucos escravos, os quais por vezes haviam sido qualificados para a realização de um ofício, o que elevava o seu preço”.

das vezes, por intensa coerção e violência. Para tanto foi necessário efetuar maciça expropriação, que residiu em destruir as formas autônomas de subsistência, impedindo o acesso à propriedade da terra e aos instrumentos produtivos, a fim de retirar do trabalhador o controle sobre o processo produtivo. (KOWARICK, 1994, p. 12).

Para que fosse possível comprar a força de trabalho de alguém era necessário que esse alguém, antes disso, não estivesse em condições de trabalhar e se sustentar autonomamente. E essa dificuldade de convencer o trabalhador a vender sua mão de obra é outra importante consequência da escravidão: o grande traço cultural que despejou uma visão negativa sobre o trabalho. Trabalhar significava estar sujeito aos mandos de outro (senhor) e a condições degradantes de vida.

A ordem escravocrata foi perdendo força aos poucos e, na ordem inversa, o contingente de pessoas livres que não eram senhores e nem escravos foi aumentando gradativamente²⁸. Conforme Marcelo Badaró Mattos (2009, p. 34), “até o século XIX, a regra era: trabalhava quem era escravizado ou os livres que não possuíam escravos”.

A forma de superexploração do trabalho humano afetava a maneira como a população livre enxergava o trabalho. A referência de trabalho era aquela relação de trabalho forçado. O trabalho não possuía outro objetivo que não a simples manutenção da sobrevivência. Assim, qualquer trabalho manual passou a ser visto como tarefa de escravo e, portanto, algo desprezível. Para quem não fosse senhor de escravos o trabalho “[...] não levava a parte alguma, e o esforço de realizá-lo, ao invés de dignificar quem o executasse, tendia, ao contrário, a aproximá-lo das regras de domínio e submissão imperantes na condição cativa de existência”. (KOWARICK, 1994, p. 56).

Ainda como consequência desse cenário criado pela ordem escravocrata, para além da exploração do homem, resultou na marginalização social daquele grande contingente de pessoas livres que repudiava o trabalho como conhecia. Assim, a escravidão gerou também um grande desestímulo ao surgimento de habilidades e ao desenvolvimento de atividades de manufatura. Como consequência, não há o desenvolvimento de profissões ou a transmissão do conhecimento e da destreza profissional. A escravidão foi um sistema duplamente excludente: criou os horrores da exploração do trabalho forçado e gerou um número que pessoas livres marginalizadas e transformadas em desclassificados sociais (KOWARICK, 1994, p. 57-58).

²⁸ Em 1872, mais dez anos antes da abolição oficial da escravidão pela Lei Áurea, o país contava com uma população de cerca de 9 milhões e 500 mil pessoas, sendo 1 milhão e 500 mil escravos, ou seja, cerca de 85% da população era formada por livres e libertos (KOWARICK, 1994, p. 37).

Não por outra razão que a utilização de mão de obra de imigrantes de outros países se tornou o carro chefe da mão de obra no país. Desde a metade do século XIX já se observava uma substituição gradual do trabalho escravo pelo trabalho livre do imigrante. No entanto, a partir da abolição em 1888 e com o desenvolvimento da industrialização no país, esse processo recebeu um forte impulso, especialmente de imigrantes italianos, espanhóis, portugueses e alemães. Em 1901, impressionantes 90% dos operários das fábricas de São Paulo eram europeus (SEGATTO, 1987, p. 13).

Portanto, esse é o cenário embrionário das relações de trabalho no contexto brasileiro, ou seja, um trabalho cunhado na exploração extenuante e desumana do trabalhador. Nessa conjuntura eram inexistentes preocupações com a saúde e segurança ou com qualquer tipo de equilíbrio do meio ambiente do trabalho. O pequeno interesse que pudesse existir em garantir qualquer condição mais benéfica ao trabalhador escravo não possuía como finalidade a preservação da sua saúde, mas o prolongamento do tempo de vida em que poderia continuar produzindo.

Em que pese a história não seja uma linha reta, sobretudo considerando a diversidade de desenvolvimento das diferentes regiões do Brasil, tem-se que a partir da superação da escravidão se inicia o modelo de trabalho assalariado e o início do processo de industrialização nos centros urbanos²⁹. Esse processo, no entanto, foi longo e não houve uma imediata substituição do trabalho escravo para o nascimento de um mercado de trabalho assalariado, uma vez que as relações continuaram carregando fortes traços do regime já abolido (FREITAS, 2016, p. 12).

De qualquer forma, a simples substituição da forma de exploração do trabalho - escravo para assalariado - não conduziu a melhorias nas condições de trabalho. O início do processo de industrialização e de urbanização foi marcado pela continuidade de característica típica do regime escravista: realizar a maior e mais barata exploração possível da mão de obra disponível, desta vez assalariada. Para Magda Biavaschi (2016, p. 76-77), a relação entre escravo e senhor foi formalmente encerrada, mas sem que fossem superadas as condições que instituem a dominação, de forma que se acirraram as desigualdades.

²⁹ “O desenvolvimento da indústria no Brasil não atravessou um processo longo e linear de evolução do artesanato e da manufatura, mas ocorreu através da implantação da “grande indústria mecanizada. A produção se restringiu, nesse primeiro momento, aos bens de consumo não-duráveis como tecidos, alimentos, etc., e se situou principalmente nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Por esta razão, o proletariado se concentrou em determinadas regiões do país em que existiam indústrias grandes para a época, facilitando sua organização e suas lutas”. (SEGATTO, 1987, p. 14).

É assim que o antagonismo típico da relação de trabalho passa a ser protagonizado por duas novas classes: burgueses e proletários:

À medida que esse processo de transformação avançou e a indústria foi sendo implantada, surgiram duas novas classes sociais – a burguesia e o proletariado – com interesses contraditórios e antagônicos entre si. A primeira, formada por industriais, banqueiros e comerciantes, etc., proprietários das máquinas, capital, matérias-primas, enfim, dos meios de produção, subsistiu e se desenvolveu com base na exploração de mais-valia da força de trabalho. A segunda, constituída por operários fabris, ferroviários, portuários, etc., encontrava-se expropriada dos meios de produção e dispondo, para sobreviver, apenas de força de trabalho que se via obrigada a vender no mercado para o capitalista em troca de um salário. (SEGATTO, 1987, p. 16).

É possível afirmar que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil não seu deu com o objetivo principal de zelar pelo imperativo de liberdade, mas muito mais pela preocupação em garantir a oferta de mão de obra e a continuidade da exploração do trabalho, agora também no âmbito urbano da sociedade industrial (MACHADO, 2003)

Segundo Marcelo Badaró Mattos (2009, p. 41), as condições de trabalho nas primeiras fábricas eram péssimas. O trabalho era marcado por longas jornadas de 12 horas ou mais, trato violento por parte dos encarregados e insalubridade do ambiente laboral que resultava em um quadro de constantes mortes e acidentes.

O horário de trabalho era definido de acordo com a vontade do empregador. As relações normalmente não eram formalizadas por meio de contrato de trabalho e as demissões eram verbais e sem gerar qualquer direito econômico. Em casos de adoecimento ou de acidente, ainda que vinculado estritamente à atividade laboral dentro das indústrias, não havia qualquer responsabilidade por parte do responsável pelo estabelecimento. Além disso, o trabalho dentro das fábricas era marcado por disciplina rigorosa que buscava extrair a maior rentabilidade possível da força de trabalho, característica típica do próprio trabalho escravo. Eram comuns multas, ameaças, coação, castigos, revistas humilhantes e até mesmo castigos corporais (SEGATTO, 1987, p. 23).

O trabalho de crianças também era de utilização frequente, inclusive realizando tarefas pesadas e com a mesma jornada de trabalho de trabalhadores adultos. Os baixos salários e as dificuldades para o sustento básico das famílias de operários foram um dos propulsores para o grande ingresso de crianças no mercado de trabalho, por volta dos 8 anos de idade³⁰. A mão de obra infantil (e também de mulheres) era comumente explorada nas fábricas de tecido (os

³⁰ José Antonio Segatto (1987, p. 25), cita notícia veiculada em 1919 pelo jornal operário A Plebe, informando que no dia anterior 17 operários haviam sido dispensados sem justificativa em uma fábrica de tecelagem. Após averiguações sobre as razões das demissões, os operários averiguaram que os responsáveis pela tecelagem contrataram menores de idade para fazer o serviço, já que as crianças eram exploradas com mais facilidade e se contentavam com salários menores.

maiores estabelecimentos industriais à época), com pagamento inferior e mesmo jornada de trabalho homens adultos (MATTOS, 2009, p. 41).

Além disso, os salários eram baixos e era extremamente difícil sustentar uma família. “Trabalhava-se muito, ganhava-se pouco e pagava-se caro para viver mal” (MATTOS, 1994, p. 43). A manutenção de más condições de trabalho também era auxiliada em razão da existência uma reserva de mão de obra ociosa nos centros urbanos. Conforme dispõe José Antonio Segatto (1987, p. 18), especialmente a partir de 1930 intensificou-se o processo de migração de trabalhadores do campo para as cidades na busca por melhores condições de vida e trabalho. No mesmo sentido, trabalhadores nordestinos deslocavam-se para os grandes centros (São Paulo, em especial), suprindo a indústria com mão de obra barata e aumentando o exército de reserva para o trabalho nas indústrias. Além disso, a mão de obra dos negros – sensivelmente marginalizada após a abolição da escravidão – começava aos poucos a ser proletarizada.

Todo esse cenário de precárias condições laborais e exploração do trabalho assalariado que marcou o início do século XX passou, por outro lado, a dar início ao crescimento de consciência de classe e da possibilidade de mobilização dos trabalhadores na luta por condições mais dignas de trabalho. Nesse sentido dispõe Magda Biavaschi (2016, p. 77):

Mas, se, por um lado, a exploração da força de trabalho era intensificada, por outro, se foi conformando uma classe operária homogênea e um mercado de trabalho unificado (Barbosa de Oliveira, 2003, p.63) que a Grande indústria passou a regular. Ainda que a palavra fosse trabalhar até morrer, sem limites, ao redor das máquinas os trabalhadores se uniam, seguindo-se uma luta mais organizada do que outra, visando a manter salários, reduzir jornadas, melhorar as condições de trabalho (Biavaschi, 2007). Nesse processo, foi-se formando a consciência de si e, a seguir, a consciência de classe.

O processo de exploração do trabalho, então, proporcionou a tomada de reconhecimento dos trabalhadores como iguais, como sujeitos dos mesmos problemas e vítimas das mesmas explorações. O trabalho lado a lado faz surgir o sentimento de consciência de união e de objetivos comuns consistentes na melhoria das condições trabalho.

Sob o aspecto jurídico e institucional, as características liberais da Constituição Republicana de 1891 marcavam a tônica de não intervenção do Estado na economia e, especialmente, nas relações de trabalho. A legislação trabalhista era praticamente inexistente e a proteção ao trabalho humano, vida e saúde dos trabalhadores eram valores totalmente secundários frente ao interesse econômico³¹. Trata-se do período liberal do Direito do Trabalho

³¹ Conforme Alexandre de Freitas Barbosa (2016, p. 15): “A “liberdade do trabalho”, instaurada pela Constituição Republicana, estipulava que o Estado não poderia intervir nas relações de trabalho. Isso apenas mudaria, em 1926, com a emenda constitucional de número 29, que facultava ao Congresso o direito de legislar sobre a questão do trabalho, o que traria poucos impactos efetivos. Mesmo com a aprovação de legislação sindical para o campo, em

no Brasil em que o Poder Público se mantinha alheio às reivindicações da classe trabalhadora que se formava. Medidas legislativas que buscassem a regulamentação do trabalho eram vistas como restrições à autonomia da vontade e ameaças para a emancipação nacional. Nesse sentido, a Constituição de 1891 sequer previa em seu texto original a competência legislativa do Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho, o que somente seria acrescido em 1926 por meio da Emenda Constitucional nº 7/26 (NASCIMENTO, 2011).

A partir das décadas de 1910 e 1920, o Brasil passou a experimentar mudanças na proteção jurídica do trabalho em razão, especialmente, dos fortes movimentos grevistas. Iniciam-se, de forma bastante segmentada, diversos movimentos grevistas. A greve se revela como um grande instrumento na luta dos operários como forma de pressionar a classe industrial/empregadora. Houve grande concentração de movimentos grevistas no início do século XX e um grande aumento a partir de 1917, sendo muitas vezes movimentos organizados por lideranças sindicais que começavam a surgir, mas também com nascimentos espontâneos em forma de grandes protestos e levantes coletivos. Exemplo interessante da utilização da greve como forma de luta por melhores condições de trabalho foi a primeira greve geral em Porto Alegre, em 1906, liderada por trabalhadores marmoristas e, com adesão de outras categorias, foi alcançado o direito à jornada de 9 horas de trabalho após 12 dias de paralisação (MATTOS, 2009, p. 54).

Em que pese muitos dos objetivos e das pautas dos movimentos grevistas do início do século XX não tenham sido alcançadas, conforme relata Marcelo Badaró Mattos (2009), esse período de união da classe trabalhadora atingiu objetivo de extrema relevância: foi afirmada a dignidade do trabalho, denunciada a exploração do trabalho humano em prol do capital e criada uma identidade de classe positiva dos trabalhadores.

Nesse período começam a surgir conquistas no âmbito da proteção do trabalho e o momento é apontado por Magda Biavaschi (2016, p. 77) como de gestação do Direito do Trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica. No cenário internacional o ano de 1919 é emblemático em razão da assinatura do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, e deu origem à Organização Internacional do Trabalho, instituição de caráter internacional de proteção ao trabalho. No mesmo ano de sua criação, na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Washington em 1919, a OIT aprovou seis convenções que foram paradigmáticas ao dar resposta a grandes anseios à época, especialmente a

1903, e para as cidades, em 1907, os direitos não eram respeitados, e os trabalhadores sentiam a mão pesada do Estado atuando em benefício dos empregadores de todos os tipos. Uma combinação de força com favor permeou as velhas relações de trabalho recicladas”.

Convenção nº 1 (jornada máxima de trabalho de 8 horas por dia e 48 horas por semana) e Convenção nº 5 (proibição do trabalho de crianças menores de 14 anos) (OIT, 2017).

No Brasil, influenciado pelo cenário internacional e, como visto, pelos movimentos operários, houve um sensível avanço da legislação trabalhista nas primeiras décadas do século XX, especialmente a partir de 1930 com o governo de Getúlio Vargas. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011), a década de 1930 marca a expansão da legislação trabalhista, ainda que de forma esparsa e desordenada, e reflete em boa parte a fisionomia normativa que se observa no país até os dias atuais.

O Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, é uma das primeiras normas nacionais a tratar de segurança e saúde do trabalho (BRASIL, 1919). Tratava-se de uma proteção reativa, uma vez que o Decreto regulamentou o tratamento dado ao acidente de trabalho, conceituando-o, delimitando-o e prevendo a hipótese expressa de dever de pagamento de indenização pelo empregador.

A chamada Lei Eloy Chaves, de 1923, é exemplo de destaque ao criar para os trabalhadores ferroviários o direito à estabilidade no emprego após dez anos de serviço e a caixa de aposentadorias e pensões, sendo conhecida como o marco inicial da previdência social brasileira. De relevância também a Lei nº 4.982, de 1925, conhecida como Lei de Férias por prever o direito de férias anuais de 15 dias, sendo o primeiro ato normativo a reconhecer o direito a repouso anual remunerado no Brasil para trabalhadores do setor privado (BRASIL, 1925).

Nesse período podem ser destacados alguns outros relevantes atos normativos que garantiam proteção trabalhista, como o Decreto 19.433/1930 (criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio), Decreto 21.175/1932 (criação da carteira profissional), Decreto 21.186/1932 (limitação da jornada de trabalho para o comércio em oito horas diárias), Decreto 21.417-A/1932 (regulamentação do trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais), Decreto 22.042/1932 (proibição do trabalho de menores de 14 anos nas indústrias em geral).

A Constituição Federal de 1934, influenciada pelo constitucionalismo social, foi a primeira a expressamente prever direitos trabalhistas, inseridos dentro do título relativo à ordem econômica e social. Trata-se de um importante marco que pela primeira vez consagrou em patamar constitucional uma série de garantias dos trabalhadores, inclusive relacionadas com a proteção da saúde e segurança no trabalho, como a limitação da jornada de trabalho de oito horas por dia, a proibição de trabalho de menores de 14 anos e trabalho noturno a menores de 16 anos, assistência médica e sanitária ao trabalhador e trabalhadora gestante, o direito ao

repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, as férias anuais remuneradas e a previsão de indenização de acidentes de trabalho em obras públicas a ser paga em folha de pagamento (BRASIL, 1934).

Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, instâncias de julgamento de caráter administrativo e paritários, formadas por representantes classistas dos empregadores e empregados. A Constituição Federal de 1937 definiu a Justiça do Trabalho como um organismo especial e autônomo com o objetivo de dirimir conflitos entre empregados e empregadores. Com a autorização constitucional, sua regulamentação se deu em 1939 por meio do Decreto-Lei nº 1237 e sua instalação oficial ocorreu em 1º de maio de 1941 (BIAVASCHI, 2016, p. 81).

No cenário legislativo infraconstitucional, no entanto, prevaleciam normas esparsas, na maioria sob a forma de decretos do Poder Executivo. Em geral, cada profissão possuía uma norma regulamentadora específica, cenário este que além do inconveniente natural da falta de sistematização da legislação trabalhista, também acabava por não abarcar diversas funções carentes de previsão legal específica (NASCIMENTO, 2011).

Resolveu-se, então, consolidar-se a legislação e reunir em um mesmo diploma legal os diversos textos normativos que compunham a teia de proteção trabalhista. Desta forma foi editado em 1º de maio de 1943 o Decreto-lei nº 5.452, norma que aprovou a conhecida e até hoje persistente CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Em que pese sua nomenclatura, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2011), a CLT não se tratou apenas de uma verdadeira consolidação, mas trouxe inovações legislativas, mais se aproximando a um verdadeiro código legislativo, reunindo matérias ligadas ao direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho.

Sabe-se que a CLT, no entanto, não trouxe uma estabilização no que diz respeito à produção de matéria legislativa trabalhista. A própria dinâmica das relações de trabalho, marcada pela mutabilidade e pelo constante embate dos interesses econômicos e sociais, sobretudo em um mercado de trabalho ainda incipiente e em desenvolvimento, fez com que a CLT fosse objeto de inúmeras alterações posteriores em seu texto. Essas alterações, diga-se, são realizadas até hoje, a exemplo da própria Reforma Trabalhista de 2017 que, sob a ótica formal, trata-se de lei que, essencialmente, alterou o texto da CLT. Mesmo após 1943 foram editadas diversas novas leis à margem da CLT de extrema relevância para a proteção social do trabalho no país. São exemplos relevantes algumas leis que permanecem em vigor regulamentando aspectos fundamentais das relações de trabalho, como a Lei 605/1949 (repouso

semanal remunerado e feriados), Lei nº 4.749/1965 (décimo terceiro salário), Lei nº 7.481/1985 (vale-transporte).

Sob o ponto de vista da proteção da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho, o Decreto-Lei nº 229/1967, alterando o art. 162 da CLT, foi a primeira norma a prever de forma embrionária a obrigatoriedade das empresas a manter o então Serviço Especializado em Segurança e Higiene do Trabalho (BRASIL, 1967).

Dez anos depois, destaca-se a Lei nº 6.514/1977, que alterou o Capítulo V da CLT, passando a ser denominado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho” (BRASIL, 1977). A lei trouxe uma série de modificações no texto CLT com o objetivo de regulamentar matéria vinculada ao meio ambiente do trabalho, com foco na preservação da saúde dos trabalhadores. São pontos relevantes: estabelecimento de competências para as Delegacias Regionais do Trabalho (atuais Superintendências Regionais do Trabalho), como a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 156); previsão expressa da responsabilidade das empresas para cumprir e determinar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, inciso I); previsão do dever legal de o empregado cumprir as normas gerais de segurança e as instruções fornecidas pela empresa³² (art. 158, I); previsão de interdição ou embargo de estabelecimento que esteja em desconformidade com as normas relativas ao meio ambiente do trabalho (art. 160); previsão da obrigatoriedade de manutenção por parte das empresas dos serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (art. 162), previsão de iluminação adequada no ambiente de trabalho (art. 175); conformo térmico (art. 176); previsão e classificação de atividades como insalubres ou perigosas (art. 189) e a previsão de adicional remuneratórios para o exercício de trabalho nessas condições (art. 192 e art. 193).

Após a publicação da Lei nº 6.514/1977, foi editada a Portaria nº 3.214/1978, que aprovou as primeiras 28 Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, instrumentos normativos até hoje vigentes (com alterações) e extremamente relevantes em matéria de proteção do trabalhador. Por essa razão, a Lei nº 6.514/1977 e a Portaria nº 3.214/1978 podem ser consideradas marcos históricos para a segurança e saúde do trabalho no Brasil.

No âmbito constitucional, a Constituição Federal de 1946, em seu artigo 157, inciso VIII, pela primeira vez previu em patamar constitucional o direito a “higiene e segurança do

³² Este dispositivo legal demonstra que o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, ainda que em menor grau, depende também da atuação do próprio trabalhador. É o caso, por exemplo, da obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção individual que, a despeito do poder-dever de fiscalização do empregador, é primeiramente um dever jurídico do próprio empregado.

trabalho” (BRASIL, 1946), constituindo importante marco na proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Alguns anos depois, a Lei nº 7.855/1989 também trouxe alterações relevantes no texto da CLT em relação ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, ganha destaque a alteração realizada no texto do artigo 168 ao criar obrigatoriedade legal da realização de exames médicos admissional, periódicos e demissional, por conta do empregador (BRASIL, 1989). A exigência constitui importante medida de prevenção para a saúde do trabalhador e se presta, inclusive, a demonstrar a existência de nexo de causalidade entre determinadas doenças do trabalho e a atividade profissional do empregado.

A Constituição Federal de 1988 implementou algumas modificações significativas e conferiu destaque à proteção do trabalho. As normas de proteção ao trabalho, antes previstas sempre ao final do texto constitucional, agora ganham destaque no rol de 34 incisos do artigo 7º da Constituição, inserido no título relativo aos Direitos Sociais. Em relação à proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado, destacam-se alguns pontos (BRASIL, 1988): a redução inovadora da jornada semanal de 48 horas para 44 horas semanais³³, mantida a jornada diária máxima de 8 horas (art. 7º, inciso XIII); o aumento do adicional de horas extras de 20% para 50% (art. 7º, inciso XVI); o aumento da idade mínimo para o trabalho para 14 anos³⁴; a garantia da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inciso XXII); e o reconhecimento expresso do meio ambiente do trabalho enquanto integrante do meio ambiente (art. 200, inciso VIII).

Desta forma, foi visto que a consolidação jurídica de uma proteção normativa do trabalho digno possui um caminho histórico bastante definido no Brasil, desde pelo menos o fim do regime escravista. As relações de trabalho no Brasil nasceram de forma dolorosa no seio da exploração do trabalho humano e foram, aos poucos, alcançando patamares jurídicos que buscam a proteção da dignidade do homem enquanto trabalhador. Essa evolução da proteção jurídica, no entanto, não se deu simplesmente por obra do legislador ou por simples vontade dos governantes, mas foi sempre essencialmente gerada a partir da luta social daqueles mesmos a quem essa proteção se destina em última análise: os trabalhadores.

3.2 Flexibilização trabalhista no Brasil

³³ A Convenção nº 1 da OIT já em 1919 instituiu o limite de jornada de trabalho em 8 horas por dia e 48 horas por semana. Em 1935, porém, foi editada a chamada Convenção Sobre as Quarenta Horas (Convenção nº 47) que instituiu como princípio e objetivo a ser alcançado pelos Estados-membros a jornada de trabalho semanal de quarenta horas (OIT, 2017). Nenhuma das convenções foi ratificada pelo Brasil.

³⁴ À época vigorava a idade mínima de 12 anos, de acordo o artigo 158, inciso X, Constituição Federal de 1967.

O trabalho como hoje é conhecido é quase um equivalente a venda da força de trabalho a terceiro. O trabalho assalariado e subordinado prevaleceu com a consolidação do capitalismo como modo de organização de todas as relações sociais e econômicas. Trabalhar nos tempos atuais significa, em regra, vender sua força de trabalho a terceiro, sob suas ordens e em seu proveito. O capitalismo praticamente extinguiu outras formas de trabalhar, como o artesanato, o trabalho associado, a propriedade coletiva, as atividades de subsistência (como extrativismo e agricultura familiar) e até mesmo o trabalho escravo (pois também não servia aos seus interesses) (WANDELLI, 2014, p. 245).

Esse trabalho assalariado-subordinado é legitimado pelo Direito, seja pela Constituição ou pela legislação trabalhista infraconstitucional. A ordem jurídica abraça essa forma de desenvolvimento das relações de trabalho e dá estabilidade, segurança e legitimidade jurídicas necessárias à manutenção destas relações. Por esse lado, o Direito confere segurança jurídica tanto para os trabalhadores – com a garantia de uma posição jurídica dotada de direitos (salário, por exemplo) – como para os empregadores, legitimando essa forma de contratação e de exploração da força de trabalho. Por outro lado, o Direito do Trabalho não se limita a regulamentar e legitimar relações jurídicas de trabalho. É da essência da ordem jurídico-trabalhista esse avanço para além das previsões normativas formais, razão pela qual o Direito do Trabalho possui forte vinculação com a realidade social. É nesse sentido que, se por um lado confere juridicidade ao trabalho subordinado, por outro tem a finalidade de impor limites à exploração da força de trabalho humana. É assim que o Direito do Trabalho tradicionalmente se caracteriza por trazer ao campo jurídico uma luta social, uma vez que busca proteger a classe trabalhadora pela garantia de direitos construídos a partir da luta social. Nesse sentido são ilustrativos os avanços normativos de proteção ao trabalho e aos trabalhadores brasileiros mencionados no tópico anterior, especialmente a partir dos anos de 1930.

Para além da conhecida conflituosidade de interesses e da sua orientação protetiva dos trabalhadores, o Direito também exerce a função de consolidar a necessidade de valorização do trabalho e dos trabalhadores. Trata-se de reconhecer o trabalho como algo digno e reconhecer dignidade a quem o exerce. Especialmente na sociedade brasileira, a forte herança do longo período da escravidão criou uma imagem negativa sobre o trabalho e sobre os trabalhadores, como já visto. O trabalho sempre foi útil e necessário à manutenção da economia social e aos interesses das classes mais abastadas. No entanto, “o reconhecimento de um valor social positivo do trabalho na modernidade capitalista não advém da utilidade em si do trabalho. Ele somente chega por meio do suporte de um regulamento jurídico que retira o trabalho da

indignidade social” (WANDELLI, 2014, p. 246). A legislação trabalhista, portanto, se presta a conferir juridicidade à valorização do trabalho, uma vez que o reconhecimento e proteção jurídicas também refletem a valorização social. Se a proteção jurídica impacta na valorização social do trabalho e se essa juridicidade é fruto das próprias lutas sociais e reivindicações dos trabalhadores, torna-se ainda mais claro o elo que liga o Direito e o universo do trabalho, uma vez que a valorização do trabalho e dos trabalhadores – inclusive no campo jurídico – não possui outra origem senão a luta social.

A garantia jurídica da dignidade dos trabalhadores e da valorização do trabalho hoje alcança posição destaque na ordem jurídica brasileira, especialmente a partir da consagração pela Constituição Federal do valor social do trabalho como um dos fundamentos da República (art. 1º, inciso IV), assim como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), além do reconhecimento da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano (art. 170) e da ordem social ter como base o primado do trabalho (art. 193). O trabalho, por si só, só foi reconhecido pelo constituinte como um direito social fundamental (art. 6º). Desta forma, em âmbito constitucional é inegável que “[...] o valor social do trabalho incide normativamente sobre toda a organização da vida da sociedade brasileira, defrontando-se, naturalmente, com obstáculos e limites fáticos e jurídicos que o contrapõem”. (WANDELLI, 2014, p. 248). Assim é que o trabalho e a dignidade do trabalhador foram valorados pela Constituição Federal como preponderantes sobre outros interesses (valores) jurídicos, a exemplo da própria liberdade de contratar ou de explorar uma atividade econômica.

Por outro lado, o Direito do Trabalho é uma seara que está sensivelmente ligada também à realidade econômica e sofre com rapidez os impactos das consequências quando a economia capitalista passa por dificuldades³⁵. Vale dizer, a conexão da proteção trabalhista com a realidade social e econômica também se revela rapidamente em sentido contrário à proteção da dignidade e da valorização do trabalho: quando há dificuldades econômicas é rápida a ideia de intervenção na proteção social do trabalho, geralmente sob o argumento de redução de custos e despesas para acelerar a economia.

No mundo como um todo, após uma razoável consolidação da proteção jurídica aos direitos sociais a partir do paradigma do Estado Social, a tutela jurídica do trabalho passou a observar uma espécie de movimento reverso. Sob a roupagem de novas formas de produção e da busca pela otimização das rotinas laborais, passou-se a observar uma flexibilização da

³⁵ Nesse sentido Sérgio Pinto Martins (2002, p. 13): “o Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho”

proteção jurídica. O modelo de produção toyotista surgido no Japão a partir dos anos de 1950, como forma de superação do modelo fordista, inaugura a ideia de flexibilização das relações de trabalho:

O modelo taylorista-fordista, baseado na estratificação de tarefas, na especialização rígida dos trabalhadores, na hierarquização em atividades repetitivas e sincronizadas em um tempo controlado para a aceleração da produção e a redução de custos, é substituído pelo novo e complexo modelo de reestruturação produtiva japonês, comumente intitulado toyotismo – também conhecido como pós-fordismo ou neofordismo. Segundo Giovanni Alves, o toyotismo inaugura um poder ideológico voltado à ideia de flexibilização característica de um momento de mundialização do capital.

A grande empresa se desarticula e se dilui em diversos nichos diversificados, de modo que grande parte dos trabalhadores pode prestar seu labor sem sequer sair de casa, valendo-se das novas tecnologias virtuais para tanto. Verifica-se uma desestruturação progressiva do espaço produtivo. Desestrutura-se, igualmente, a configuração dos tempos de trabalho, que se flexibilizam e dão espaço a categorias precarizadas, tais como o trabalho em tempo parcial e o banco de horas, que fazem com que o trabalhador possa receber menos do que um salário mínimo, bem como seja obrigado a orientar sua vida sempre de acordo com as sazonais demandas e necessidades do mercado. (FONSECA, 2014, p. 1062).

Veja-se que a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho surge em um contexto de alteração das formas de produção – da produção fordista em série e estratificada para o *just in time* toyotista -, ou seja, por força de uma demanda do sistema econômico e não como forma de melhorar as condições de trabalho.

Segundo Flávia Piovesan (2006), a abertura da economia mundial e o processo de concorrência internacional acabou por agravar as desigualdades sociais, inclusive em razão de uma propensão à redução do papel do Estado:

A globalização econômica tem agravado ainda mais as desigualdades sociais, aprofundando-se as marcas da pobreza absoluta e da exclusão social. Lembre-se que o próprio então diretor-gerente do FMI, Michel Camdessus, em seu último discurso oficial, afirmou que “desmantelar sistematicamente o Estado não é o caminho para responder aos problemas das economias modernas. (...) A pobreza é a ameaça sistêmica fundamental à estabilidade em um mundo que se globaliza” (PIOVESAN, 2006, p. 18).

Conforme Maíra Marques da Fonseca (2014, p. 1063), nessa fase “o Estado vai sendo retirado da posição de garantidor das relações de trabalho, focando mais na manutenção da economia financeira”. Nesse cenário surge o que se convencionou chamar de flexibilização trabalhista. Esse fenômeno, como indicado pelo próprio nome, envolve flexibilizar, retirar a rigidez, adaptar.

Sérgio Pinto Martins (2002, p. 25) apresenta a seguinte compreensão acerca do fenômeno da flexibilização trabalhista:

Prefiro dizer que flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de

ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho. Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismo para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações trabalhistas.

A flexibilização trabalhista pode ser entendida como um fenômeno que busca diminuir a intervenção estatal nas relações de trabalho:

Flexibilização significa reduzir o espaço de regulação pública da relação da empresa e fortalecer a perspectiva da regulação privada, ou seja, que as regras sejam determinadas no âmbito da empresa sem grande intervenção do Estado e dos sindicatos. (BALTAR; MORETTO; KREIN, 2006, p. 32).

Embora não seja o escopo específico deste trabalho tratar a respeito da flexibilização trabalhista, importa ressaltar que se trata de já conhecido e caloroso debate entre aqueles que, de um lado, defendem a flexibilização (classe patronal), e, de outro, a criticam (classe trabalhadora).

Sérgio Pinto Martins (2002, p. 13) apresenta síntese precisa acerca do conflito de interesses existente ao se falar de flexibilização trabalhista:

Nesse ponto, verifica-se uma teoria que prega a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho para regulá-las, principalmente diante dos excessos praticados pelo empregador contra o trabalhador, que é o hipossuficiente. A outra teoria postula maior mobilidade das condições de trabalho na empresa, de forma que possam ser modificadas a qualquer tempo, para que, em épocas de crises econômicas, possam ser mantidos os empregos e assegurada também a sobrevivência da empresa. É a dicotomia entre o que deve prevalecer: o econômico ou o social?

Nesse sentido é que a defesa em torno da flexibilização trabalhista argumenta a necessidade de atualização e modernização do tratamento jurídico dado às relações de trabalho, como forma de adaptar o trabalho às novas realidades socioeconômicas, especialmente em períodos de crise e desemprego. A flexibilização seria uma forma de atuar em defesa dos próprios trabalhadores na medida em que consiste em uma ação que busca garantir a manutenção da empresa e, conseqüentemente, dos empregos. Por outro lado, a flexibilização é entendida como medida precarizadora que busca relativizar direitos historicamente conquistados, permitindo o desenvolvimento de relações de trabalho sem a garantia de direitos legalmente previstos, cujo objetivo seria apenas a redução dos custos empresariais, especialmente com os trabalhadores, com o objetivo de otimizar a geração de lucro da atividade econômica. Em linhas gerais, os posicionamentos acerca da flexibilização demonstram que “para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio” (MARTINS, 2002, p. 13).

Nesse confronto de interesses importa deixar claro qual é, afinal, o significado de flexibilização. Isso porque flexibilizar regras jurídicas rígidas, por si só, não deve(ria) ser percebido *a priori* como algo necessariamente ruim. A adaptação ou transformação das regras

jurídicas à realidade social, sempre dinâmica, é na verdade desejável. Não faz sentido defender, por exemplo, a imutabilidade da legislação trabalhista garantidora de direitos relativos a relações de trabalho que não existem mais, deixando à margem da proteção jurídico-trabalhista as novas formas de trabalho que surgem constantemente, principalmente em razão do avanço da tecnologia (basta pensar em trabalhadores como motoristas de aplicativos, teletrabalhadores em *home office*, pilotos de drones, entre outros).

A flexibilização, portanto, não precisaria ser tão arduamente combatida pelos próprios trabalhadores, sindicatos e seus órgãos de representação. No entanto, o problema surge quando a flexibilização trabalhista consiste, na verdade, em uma expressão mais elegante para denominar inovações legislativas que, sob pretexto final de proteção social ou salvaguarda de empregos, em verdade buscam maneiras de priorizar a atividade econômica e o lucro acima da proteção constitucional garantida ao trabalho e à dignidade dos trabalhadores. Em outras palavras, “flexibilizar não pode ser sinônimo de afastamento do Direito do Trabalho” (REZENDE FILHO, 2013, p. 49). É importante que se deixe isso claro porque não interessaria à classe dos trabalhadores brigar cegamente contra algum tipo de flexibilização trabalhista. A questão é: que alterações são essas que estão sendo propostas sob a roupagem de flexibilização (ou, ainda, modernização)?

Não se discorda de que, assim como qualquer seara, o Direito do Trabalho precisa ser adaptado ou adaptável às novas realidades, sob pena de sua rigidez extremada, ao contrário de agir em sua defesa, acabar por ferir a sua essência constitucional de proteção de todos os trabalhadores. Por essa razão é que não se concorda com uma posição que cegamente critica a qualquer custo algum tipo de flexibilização trabalhista. Veja-se que em certo grau a própria Constituição Federal prevê algumas hipóteses de flexibilização, como a possibilidade de redução salarial por meio de acordo com convenção coletiva³⁶.

Nessa linha é o que dispõe Tabajara Medeiros de Rezende Filho (2013, p. 54):

Defende-se, assim, que é possível a flexibilização sem precarização das condições de trabalho. Para tal fim, no entanto, é imprescindível que o vocábulo “flexibilizar” seja entendido no sentido de “adaptar”, de forma ampla. Essa adaptação é do Direito do Trabalho como um todo, de sua influência nas relações de trabalho, na própria estrutura da organização produtiva. Não deve, necessariamente, incidir sobre núcleo dos direitos garantidos aos empregados subordinados. Em outros termos, é possível flexibilizar o Direito do Trabalho sem alterar qualquer direito que já exista em relação a empregados clássicos, mas regulamentando outras formas de prestação de serviços já existentes, o que atenderia às exigências empresariais e ofereceria um mínimo de proteção ao trabalhador.

³⁶ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 1988).

Desta forma é que seria até mesmo desejada uma flexibilização trabalhista, assim entendida não como proposta salvadora que simplesmente reduz custos de mão de obra com a promessa de manter empregos, mas sim com o propósito de promover a dignidade do trabalhador e alargar o âmbito de proteção do trabalho enquanto direito social fundamental. Em outras palavras, a flexibilização não necessariamente deveria ser vista como medida para beneficiar um ou outro lado da relação, mas sim como mecanismo para a garantia dos valores constitucionalmente protegidos, como o valor social do trabalho.

Em sentido semelhante, Vólia Bomfim Cassar entende que a flexibilização não é legítima quando utilizada com o único objetivo de alcançar um benefício para determinada classe, mas “a flexibilização deve ser um mecanismo utilizado apenas quando os reais interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes” (CASSAR, 2017a, p. 33).

Tabajara Medeiros de Rezende Filho dispõe que a flexibilização trabalhista possui legitimidade quando o benefício criado para o capital corresponde a algum aumento de proteção para o trabalhador:

A flexibilização trabalhista somente ganha contornos de proteção do trabalhador quando os benefícios criados para os tomadores de serviço encontram contrapartida em aumento na proteção do trabalhador. Não há contradição nesses termos, desde que se entenda que trabalhador não é necessariamente o empregado típico. (REZENDE FILHO, 2013, p. 52).

Diz-se isso para, enfim, registrar que a flexibilização trabalhista poderia ser utilizada em benefício de ambos os lados da relação de trabalho, muito embora se reconheça a dificuldade de conciliar esses interesses historicamente conflitantes.

Ocorre que na realidade brasileira não é isso o que percebe, uma vez que a denominada flexibilização trabalhista surge não para resolver um problema social dos trabalhadores em determinadas situações de trabalho desprovidos de tutela jurídica, ao contrário, surge em tempos de crise econômica com o propósito da simples redução do custo empresarial com mão de obra, precarizando as condições de trabalho com uma promessa de manutenção da empregabilidade.

Walkiria Ferrer e Giovanni Alves (2018) dispõem que a flexibilização trabalhista está vinculada ao ideário neoliberal de redução do papel do Estado:

A denominada flexibilização das relações trabalhistas relaciona-se a uma oposição ao protecionismo estatal nas questões trabalhistas. Segundo o ideário neoliberal, a livre negociação entre patrões e empregadores traria benefícios não somente aos trabalhadores, pois teriam maior liberdade de escolha, mas, principalmente, ao processo de reprodução e acumulação do capital, que teria maior liberdade nas relações contratuais. (FERRER; ALVES, 2018, p. 12)

Nessa linha é que o Brasil, especialmente a partir da década 1990, passou a experimentar um processo de transformação das estruturas produtivas guiado pelos países de tradição capitalista, tendo por pressupostos a redução da intervenção do Estado na economia, o enxugamento dos gastos com a máquina estatal e a abertura e desregulamentação dos mercados (FERREIRA, 2006, p. 158).

Para Leonardo Vieira Wandelli (2014), a partir de 1990 o Brasil viu disseminarem-se os valores de uma chamada onda neoliberal que se sustenta na priorização da livre iniciativa e na supervalorização da gestão sobre os valores do trabalho humano decente. Nesse cenário o país passou a experimentar uma série de medidas flexibilizadoras que em última análise resultavam na precarização das condições de trabalho sob o argumento de necessidade de medidas de emergências para a sobrevivência das empresas³⁷.

A regulamentação das relações de trabalho foi fortemente impactada no sentido de uma busca crescente pela desregulamentação do mercado de trabalho ou pela flexibilização da legislação trabalhista, sempre com amparo no argumento da diminuição de custos, adaptação ao novo mercado de trabalho e necessidade de preservação dos postos de emprego³⁸.

Nesse cenário ganhou força a tentativa de fazer prevalecer as normas oriundas da negociação coletiva sobre os direitos assegurados por lei, com diversas propostas de alterações legislativas nesse sentido, ou seja, de possibilitar que a negociação coletiva inclusive suprimisse direitos previstos em lei (FERREIRA, 2006). Para Magda Biavaschi (2016, p. 82) esse fenômeno demonstra a orientação política de flexibilização das relações trabalhistas, conforme ditames neoliberais de redução da participação estatal na economia, com o objetivo de tornar mais maleáveis as tratativas entre as partes “[...] o que posteriormente ficou conhecido como o “negociado sobre o legislado”.

³⁷ O argumento de que flexibilizar é necessário para salvar a empregabilidade da população também sofre fortes críticas em razão da falta de comprovação da eficácia dessas medidas. Nesse sentido, a respeito do estreitamento do mercado de trabalho na década de 1990 e um menor ingresso de jovens: “Esse menor interesse dos jovens em buscar um emprego remunerado não foi simplesmente uma opção por prolongar a vida de estudante, preparando-se para uma entrada mais conveniente no mercado de trabalho. Decorreu do estreitamento do mercado de trabalho na década de 1990 que dificultou enormemente a entrada do adolescente e do jovem na atividade econômica. Entre aqueles que continuaram insistindo na busca de um emprego remunerado, o desemprego aumentou de 11,9% para 20,1% entre 1992 e 1999, ao mesmo tempo em que a proporção de ocupados entre os homens de 15 a 20 anos de idade caiu de 63,2% para 48,6%”. (BALTAR; MORETTO; KREIN, 2006, p. 18).

³⁸ Nesse mesmo cenário o Judiciário trabalhista também foi fortemente criticado: “nesse processo, tanto a Justiça do Trabalho quanto a CLT sofreram oposição ferrenha dos setores mais conservadores da sociedade brasileira, sendo ameaçadas aqui e ali em suas existências. Afinal, são pedras no sapato dos que querem eliminar os obstáculos ao livre trânsito de um capitalismo “sem peias”. (BIAVASCHI, 2016, p. 82)

Nesse mesmo cenário vivenciado no Brasil foi também bastante significativo o avanço de uma autorização cada mais alargada da contratação de mão de obra terceirizada³⁹, sem vínculo direto entre trabalhador e tomador dos serviços, medida que implica precarização inegável das condições de trabalho. A terceirização, inicialmente considerada como bastante restrita pela jurisprudência (Enunciado nº 256 do TST) por ser considerada simples intermediação de mão de obra e mercantilização do trabalho humano, foi paulatinamente sendo tida como aceitável, inicialmente para determinadas categorias específicas de trabalhadores e posteriormente com aplicação possível para qualquer atividade econômica.

Além disso, a partir da década de 1990 e dos movimentos de flexibilização trabalhista implementados no país houve também uma diminuição das ações de fiscalização e uma redução de investimentos de forma geral em órgãos de investigação do trabalho, como a auditoria do trabalho e o próprio Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido:

Particularmente na área do trabalho, os anos 90 foram caracterizados pelo sucateamento progressivo do sistema de fiscalização. Nos anos recentes do século XXI há uma lenta retomada do sistema de fiscalização, com a contratação de novos auditores fiscais e com uma ação prioritária na área da formalização dos contratos de trabalho, especialmente a partir de 2003. (BALTAR; MORETTO; KREIN, 2006, p. 17).

Sendo adotado o pressuposto de que realmente as medidas ditas flexibilizadoras em última análise atendem muito mais (ou quase exclusivamente) aos interesses do capital em relação aos trabalhadores, não é difícil concluir que não é interesse da classe empregadora a existência de um forte e robusto sistema de fiscalização do trabalho. Ora, se o trabalho é tido como um custo demasiadamente alto, especialmente em razão de um alegado enrijecimento das leis trabalhistas, revela-se uma grande solução a possibilidade de descumprir a legislação trabalhista sem sofrer as cominações legais em razão de uma precarização dos órgãos de fiscalização⁴⁰.

Desta forma, a flexibilização trabalhista é comumente expressão utilizada para denominar de forma elegante medidas que refletem inegavelmente uma piora nas condições de trabalho, consistindo em verdadeira flexibilização de direitos, tão somente. A flexibilização,

³⁹ No Brasil, com a abertura econômica e financeira nos anos 1990 e em um cenário de concorrência, as empresas introduziram mudanças nos processos de organização do trabalho e gestão (Teixeira; Coelho, 2013), adotando a terceirização como estratégia de redução de custos e busca de maiores lucros. (BIAVASCHI, 2016, p. 83).

⁴⁰ É certo que fiscalização do trabalho não possui o objetivo de criação de postos de emprego, no entanto, uma presença maior dos órgãos estatais de fiscalização, especialmente a auditoria do trabalho, é capaz de contribuir para uma melhora no perfil do mercado de trabalho brasileiro (BALTAR; MORETTO; KREIN, 2006, p. 34) e na consolidação dos valores sociais do trabalho enquanto verdadeiros fundamentos da República, como determinada a Constituição Federal.

por si só, não deveria ser encarada como algo ruim. No entanto, o que se percebe na realidade brasileira é que medidas de flexibilização da legislação trabalhista atuam muito mais em benefício do capital – com o objetivo de reduzir custos com mão de obra – do que na busca por uma efetiva promoção do trabalho digno enquanto valor constitucional.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 165), “na prática, a flexibilização tem sido adotada como forma de reduzir direitos dos trabalhadores, quebrando a rigidez da legislação trabalhista para diminuir os desembolsos com salários e com as medidas preventivas”.

Nessas condições é que Walkiria Ferrer e Giovanni Alves (2018) dispõem que a flexibilização trabalhista é ilegítima na medida em que não se compatibiliza com os princípios constitucionais de proteção do trabalho:

A partir do momento em que a flexibilização trabalhista altera princípios constitucionais, deixa de ser legítima. Por ser o trabalho o instrumento de garantia de sobrevivência do trabalhador, responsável pela manutenção de condições dignas de saúde, educação, moradia, deve ser preservado e protegido pela legislação trabalhista. (FERRER; ALVES, 2018, p. 11).

A realidade social acerca das condições de trabalho e a tendência acentuada de medidas de flexibilização trabalhista demonstram a existência de uma discrepância entre os valores que são perseguidos no mundo dos fatos e aqueles consagrados na Constituição Federal. Nesse sentido, especialmente quando se trata do universo do trabalho e das condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros, vê-se que a proteção constitucional possui uma característica de resistência às alterações fáticas de precarização do trabalho. Trata-se de um importante refúgio jurídico-normativo de garantia de uma proteção ao trabalho digno, ainda que por vezes esquecida, mas sempre esculpida no texto constitucional. Nesse sentido é que se concorda com Leonardo Wandelli (2014, p. 248) quando afirma que essa distância existente entre a ordem jurídica da Constituição e a ordem de fato do mercado, a qual “[...] se divisa ao simples lançar do olhar sobre o cotidiano da vida econômica, dimensiona a maior necessidade de intervenção jurídica - com todas as limitações dessa intervenção – para que se promova a valorização do trabalho e da dignidade no seio dessa sociedade”.

Em conclusão, entende-se que a legislação do trabalho não deve ser imutável e estar fora do alcance de qualquer inovação, o que sequer atenderia aos interesses dos próprios trabalhadores. Por outro lado, o que se percebe é que as denominadas medidas de flexibilização, a exemplo do ocorrido no Brasil, em verdade se revelam como medidas de precarização, cujo resultado é uma redução dos patamares de proteção jurídica do trabalho, sob o argumento imprescindibilidade de medidas salvadoras da economia.

3.3 A Reforma Trabalhista de 2017 em um contexto de flexibilização e precarização

Em 13 de julho de 2017 foi realizada cerimônia no Palácio do Planalto, em Brasília/DF, em que se efetivou a sanção presidencial da Lei nº 13.467/2017, publicada no mesmo dia e com vigência a partir de 120 dias. A norma foi aprovada com a seguinte ementa:

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (BRASIL, 2017a).

A Lei nº 13.467/2017 alterou, portanto, o texto da CLT (BRASIL, 1943) e, ainda, da Lei nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário) (BRASIL, 1974), Lei nº 8.036/1990 (Lei do FGTS) (BRASIL, 1990) e Lei nº 8.212/1991 (Lei de Custeio da Seguridade Social) (BRASIL, 1991). Apesar de não serem novidades as alterações e recortes em normas já existentes, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) realizou mudanças significativas, especialmente no texto da CLT e da Lei do Trabalho Temporário. Por essa razão foi chamada e acabou sendo efetivamente conhecida como Reforma Trabalhista.

No presente trabalho está sendo utilizada preponderantemente a expressão Reforma Trabalhista de 2017. Faz-se isso porque se entende que especificar a lei reformista evita possíveis confusões com tantas outras normas que, a depender do intérprete, podem ser consideradas reformas trabalhistas, a exemplo das legislações aprovadas no Brasil na década de 1990⁴¹. Desta forma, a utilização da expressão Reforma Trabalhista de 2017 para se referir à Lei nº 13.467/2017 se revela mais precisa, além de conceder caráter atemporal à designação diante de possíveis futuras reformas na legislação do trabalho⁴².

Como se toma da ementa da nova legislação, o propósito da sua aprovação é “adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017a), ou seja, se enquadrando dentro daquilo que podemos denominar de flexibilização trabalhista, como visto. No entanto, as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foram (e são) objeto de severas críticas por não terem sido precedidas pelo devido diálogo social e porque se revelam em sua

⁴¹ Em dissertação realizado no ano de 2002, Mauro de Azevedo Menezes (2002) analisa a compatibilidade das alterações na legislação do trabalhista brasileiras implementadas a partir de 1990, o que o autor denomina de reforma trabalhista.

⁴² Nesse sentido, veja-se que já no ano de 2019 foi aprovada a Lei nº 13.874/2019, chamada de Lei da Liberdade Econômica, a qual alterou também diversos dispositivos da CLT, sendo classificada por Lorena Porto (2020, p. 190) como “uma segunda reforma trabalhista”.

grande maioria alterações que, em verdade, contribuem para uma precarização das condições de trabalho.

3.3.1 A Reforma Trabalhista de 2017 e a ausência de diálogo social

A flexibilização das relações de trabalho, *a priori*, não deveria ser vista como algo necessariamente negativo, como já registrado anteriormente. No entanto, uma efetiva, necessária e legítima flexibilização das relações trabalhistas em benefício de todas as partes envolvidas exige, antes de qualquer coisa, a participação efetiva dessas partes – capital e trabalho – para a tomada de qualquer decisão. É o mínimo desejado quando honestamente se está pensando em formas de verdadeiramente flexibilizar ou mesmo modernizar a regulamentação jurídica que incide sobre as relações de trabalho⁴³. Porém, não foi o caso da Reforma Trabalhista de 2017.

O diálogo social é conceito de relevância no universo das relações de trabalho, sobretudo no que se refere a novas normas que regulamentem essas relações ou à adoção de medidas que, de alguma forma, interfiram nos efeitos práticos das relações envolvendo trabalhadores.

O diálogo social é um conceito – e um valor – muito marcante no âmbito de atuação da OIT, que busca estimular e defender o diálogo social tanto no âmbito das questões internacionais do trabalho, assim como no ambiente interno dos Estados-membros.

O significado de diálogo social não possui uma construção universal aplicável a todos. Cada país pode promover o diálogo social nas questões relativas ao universo do trabalho de diferentes formas e em diferentes níveis. Por essa razão é que a OIT adota um conceito alargado, capaz de alcançar as diferentes compreensões nacionais. Nestes termos, “[...] o diálogo social inclui todas as formas de negociação, consulta ou partilha de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores ou entre empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas à política econômica e social” (OIT, 2015, p. 12).

O diálogo social diz respeito à participação dos jogadores na criação das regras do jogo. Trata-se de possibilitar o debate, a participação e a voz a todos os atores afetados por alterações pertinentes às relações de trabalho, em maior ou menor grau. Conforme Guilherme Massau e André Bainy (2020, p.3), o diálogo social “[...] tem por objetivo a promoção de consensos e o

⁴³ Aqueles que com seriedade defendem a flexibilização trabalhista reconhecem a necessidade da participação dos trabalhadores nesse processo. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2002, p. 47) destaca que o sindicato profissional assume papel essencial no acompanhamento e na fiscalização da adoção de práticas flexibilizadoras.

estabelecimento de um espaço de participação dos atores do mundo do trabalho: empregadores, sindicatos e o governo”.

Quanto aos agentes participantes, o diálogo social pode assumir formato bipartite ou tripartite. Será um diálogo bipartite quando contar com a participação de representantes de empregadores e trabalhadores, e será tripartite quando contar também com a participação do governo. Os processos de efetivação do diálogo social podem ocorrer de maneira informal ou institucionalizada, ou mesmo de ambas as formas combinadas, seja em nível internacional, nacional, regional ou empresarial (PORTO, 2020).

A OIT é a única agência da ONU que possui uma estrutura tripartite. Todos os órgãos da OIT, desde a sua criação, possuem a participação de representantes dos governos dos estados-membros, das associações sindicais de trabalhadores e das associações patronais. Essa estrutura tripartite demonstra a importância para a OIT da efetivação de um diálogo social que permita a elaboração de normas internacionais em um processo democrático que conta com a participação de todos os sujeitos envolvidos. (PORTO, 2020).

A conferência geral da OIT, o principal evento da Organização, denominado Conferência Internacional do Trabalho, ocorre ao menos uma vez todos os anos e o art. 3º da Constituição da OIT⁴⁴ determina que cada Estado-Membro possuirá quatro representantes, sendo dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores. Já o Conselho de Administração da OIT, órgão interno máximo, também possui formação tripartite por força do art. 7º da Constituição da OIT⁴⁵. Desta forma, vê-se que a participação de todas as partes na tomada de decisões e o diálogo social faz parte da própria essência da OIT, além de ser um dos valores protegidos e incentivados pela Organização para aplicação no âmbito interno de cada país. “Essa estrutura tripartite faz da OIT um fórum único, onde os governos e as partes sociais dos países membros podem debater e elaborar as políticas e padrões trabalhistas” (PORTO, 2020, p. 180).

Veja-se que o diálogo social é regra aplicada e incentivada pela organização máxima de regulamentação do trabalho no cenário internacional. O Brasil, por sua vez, é membro fundador da OIT e ratificou diversas das suas convenções. Assim é que a promoção do diálogo social,

⁴⁴ “Art. 3º - 1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores”. (OIT, 1946)

⁴⁵ “Art. 7º - 1. O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas: 28 representantes dos Governos, 4 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados”. (OIT, 1946)

enquanto objetivo da OIT, torna-se também um valor a ser buscado pelo Brasil nas alterações normativas que impactam o universo do trabalho.

A promoção de um diálogo social efetivo busca processos de tomada de decisões que sejam democráticos:

Quanto aos fundamentos que justificam o diálogo social, tem-se a ideia de ser socialmente benéfico que o Estado, por vezes, abandone o seu status de “soberano” sobre as demais organizações da sociedade civil, para comportar-se como um ator social no mesmo nível dos demais. Ou seja: pressupõe um processo de tomada de decisões aberto, não autoritário e compartilhado, no qual as partes interessadas não atuam sem antes comunicarem-se com demais questões que podem afetá-las. (MASSAU; BAINY, 2020).

O diálogo social, portanto, se encaixa perfeitamente dentro de um desejável processo democrático de tomada de decisões, sobretudo quando impactam sensivelmente a realidade social, caso da legislação do trabalho. Nesse diálogo também o Estado participa, mas não como um soberano que permite a voz ou a tomada de opinião dos grupos afetados, mas sim como um verdadeiro interlocutor de uma estrutura tripartite que busca uma decisão que verdadeiramente reflita o interesse consensual de todos os envolvidos – com as recíprocas concessões que esse processo possa envolver⁴⁶.

Para além da sua importância social e política em uma sociedade democrática, é possível afirmar que a adoção de práticas de diálogo social também possui caráter de obrigatoriedade jurídica, especialmente em razão da previsão em diversos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho⁴⁷.

Nesse sentido, um instrumento que ganha destaque é a Convenção nº 144⁴⁸, de 1976, sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, a qual dispõe:

Artigo. 2º

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.

2. A natureza e a forma dos procedimentos a que se refere o parágrafo 1 deste artigo deverão ser determinados em cada país de acordo com a prática nacional, depois de ter consultado as organizações representativas, sempre que tais organizações existam e onde tais procedimentos ainda não tenham sido estabelecidos.

⁴⁶ “Para se chegar a acordo, as negociações tripartidas implicam escolhas e compromissos entre todas as partes. A regra de ouro é a da construção de consensos. Deve existir um ambiente propício de vontade “de dar e receber”, e chegar a uma negociação de ganhos mútuos (*win-win*). Ambas as partes precisam de ceder”. (OIT, 2015, p. 34).

⁴⁷ A importância da efetivação de um diálogo nacional tripartido possui previsão em várias convenções da OIT, seja de maneira geral, seja tratando de assuntos mais específicos, como por exemplo as seguintes convenções: nº 87, nº 98, nº 122, nº 135, nº 144, nº 150, nº 151, nº 154, nº 155 (OIT, 2015).

⁴⁸ Ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 2.518/1998.

Tem-se que a Convenção nº 144 dispõe expressamente sobre a necessidade de consulta e diálogo social tripartite entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores. Embora o objeto da Convenção seja de certa forma restrito a decisões ligadas às atividades da OIT, é plenamente possível e desejável a sua aplicação sobre quaisquer questões internas de cada Estado⁴⁹.

No que diz respeito mais especificamente a matérias vinculadas ao meio ambiente do trabalho, a Convenção nº 155, também vigente no Brasil⁵⁰, dispõe acerca da obrigatoriedade de o Membro consultar as organizações representativas de empregados e empregadores para a formulação de uma política nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho⁵¹.

Como já adiantado, a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 não pode ser caracterizada como um processo de tomada de decisão que observou o necessário diálogo social, especialmente em razão da brevidade surpreendente da sua tramitação e aprovação no âmbito legislativo.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 (2016b), que passou a ser conhecido como Reforma Trabalhista, foi apresentado pelo Poder Executivo na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, com regime de tramitação prioritária, de acordo com o regimento interno. Em 07/02/2017 por despacho do Presidente da Casa foi criada a Comissão Especial para análise do projeto. Em 12/04/2017 foi apresentado parecer do Relator do projeto, Deputado Rogério Marinho, pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da Reforma Trabalhista. Em sessão extraordinária iniciada no dia 26/04/2017 e encerrada na madrugada do dia 27/04/2017 foi aprovado o projeto de lei na Câmara dos Deputados, apenas 4 meses após a sua apresentação. No dia seguinte foi encaminhado o projeto via ofício para apreciação do Senador Federal.

No Senado Federal, cadastrado como PLC nº 38/2017 (BRASIL, 2017b), o projeto foi recebido em 28/04/2017. Em 06/06/2017 foi aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE). Na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), houve rejeição do relatório favorável à

⁴⁹ Nesse sentido: “Mesmo que, à primeira vista, o enfoque da Convenção (Nº 144) possa parecer relativamente restrito, em muitos países este instrumento tem desencadeado um diálogo social bem sucedido numa série de questões que vão para além das estabelecidas na Convenção e demonstrou o seu potencial para fortalecer o diálogo social a nível nacional”. (OIT, 2015, p. 157).

⁵⁰ Ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 1.254/1994.

⁵¹ Assim prescreve o art. 4º da Convenção nº 155: “Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho”. (OIT, 2017).

aprovação e, após designação de novo relator, foi aprovado relatório contrário ao projeto de autoria do Senador Paulo Paim, em 20/06/2017. Após remessa à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o projeto recebeu relatório favorável pela sua aprovação e constitucionalidade, de autoria do Senador Romero Jucá, o qual foi aprovado em 28/06/2017. Encaminhado ao Plenário do Senado Federal, foi aprovado requerimento de concessão de urgência para a votação em 04/07/2017. Em votação realizada no dia 11/07/2017 o projeto foi aprovado pelo Senado Federal e encaminhado para sanção presidencial. Apenas dois dias depois, em cerimônia realizada no Palácio do Planalto em 13 de julho de 2017, veio a sanção presidencial, sendo o projeto convertido na Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

Veja-se, portanto, que um projeto que previa profunda alteração na CLT e outras importantes normas trabalhistas foi aprovado após tramitar apenas 4 meses na Câmara dos Deputados e em menos de 3 meses no Senado Federal. Trata-se de uma tramitação inegavelmente apressada para uma proposta legislativa de tamanha relevância para o trabalho no Brasil. Nesse sentido, dispõe Lorena Porto (2020, p. 184):

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), tendo sido denominada “reforma trabalhista”. Foram modificados mais de 100 (cem) artigos da CLT, em um intervalo de tempo recorde, pois decorreram menos de sete meses entre a apresentação do projeto de lei pelo então Presidente da República, em dezembro de 2016, a aprovação deste nas duas Casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado Federal) e a sanção da lei pelo mesmo Presidente, em julho de 2017

Nas rápidas instâncias de diálogo dentro do processo legislativo para aprovação do projeto, a classe trabalhadora foi a menos ouvida:

Embora tenham sido realizadas audiências públicas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal (perante a Comissão de Assuntos Econômicos e perante a Comissão de Constituição e Justiça), verificou-se nestes atos a presença maciça de representantes estatais (em sua maioria, integrantes da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho) e de técnicos especializados (como professores universitários). Somente um ou outro representante sindical dos trabalhadores teve direito a voz durante a tramitação da proposta. (ZEDES, 2020, p. 207)

Ainda que tenham sido realizadas consultas e audiências públicas nesse período, após requerimentos de parlamentares que não compunham a base do Poder Executivo (autor da proposta), é certo não houve um efetivo diálogo social condizente com uma legislação reformista. Ao contrário, as audiências e consultas foram realizadas a toque de caixa, mas dentro daquele específico processo legislativo, ou seja, sem um debate amplo, prévio e nacionalmente difundido.

Por outro lado, houve descumprimento também das normas internacionais que exigem, para além do diálogo social, um efetivo diálogo tripartite que envolva governo, empregadores e trabalhadores. No caso da Reforma Trabalhista de 2017, a classe trabalhadora – a maior afetada diretamente pelas alterações – foi aquela que menos participou dos debates legislativos, sendo que nas audiências públicas realizadas na Câmara dos Deputados correspondeu a menos de 12% das pessoas com direito a voz (ZEDES, 2020).

Para Guilherme Massau e André Bairy (2020, p. 10), o processo de aprovação da Reforma Trabalhista alcançou um diálogo social limitado:

Afora isso, causa estranheza a velocidade pela qual, sob os argumentos da “flexibilização” e da “modernização”, tal reforma foi levada a efeito no âmbito político.

Desse cenário, a conclusão que se extrai é a de que o diálogo social ocorrido na fase de discussão da reforma trabalhista foi um diálogo limitado, que não alcançou a maioria das vozes atingidas pela mesma, e que, portanto, jamais foi gerado um pacto social capaz de dar legitimidade social às alterações propostas pela Lei 13.467/2017. (MASSAU; BAINY, 2020, p. 10).

Desta forma, é inegável que a tramitação do projeto que originou a Reforma Trabalhista de 2017, seja na Câmara dos Deputados, seja no Senado Federal, ficou muito aquém do necessário diálogo democrático e do tempo de maturação para a aprovação de alterações significativas. Muito embora tenham sido realizadas audiências públicas, o que se constata é uma baixa participação dos atores sociais envolvidos, especialmente dos representantes dos trabalhadores, de forma que aquelas instâncias participativas de diálogo dentro do processo administrativo possuíram um caráter quase formal, como um requisito necessário à continuação e aprovação do projeto.

Segundo a OIT (2015, p. 58), a experiência demonstra que, na atual economia globalizada, relações de trabalho adversas e conflituosas não produzem benefícios sociais e econômicos a longo prazo, sendo que a ausência de diálogo social cria o risco de que as políticas governamentais sem alicerce no consenso encontrem resistência em sua implementação. É o que, de fato, se observa com a Reforma Trabalhista de 2017, uma vez que após a sua aprovação de forma prematura, a norma foi e ainda é fortemente combatida pela classe trabalhadora no país.

3.3.2 A Reforma Trabalhista de 2017 enquanto instrumento de precarização do trabalho

Foi visto que, do ponto de vista formal, o processo que resultou na aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 pecou por não contemplar o devido diálogo social necessário,

especialmente excluindo da discussão a classe trabalhadora, em contrariedade às normativas da OIT que prescrevem a obrigatoriedade de um diálogo social tripartite. Por outro lado, do ponto de vista material, o conteúdo das alterações promovidas pela Reforma revela um problema ainda mais grave, sendo possível caracterizar a nova norma como um instrumento de precarização – e não uma possível medida de flexibilização trabalhista.

De forma inicial, é necessário mencionar brevemente o contexto político em que inserido o Brasil no período em que foi proposta a Reforma Trabalhista pelo Governo Federal. Isso porque, muito embora não seja objeto deste trabalho a análise política, a situação bastante particular vivenciada pelo país no contexto da aprovação da Lei nº 13.467/2017 exige esse conhecimento por parte do jurista.

Acerca do elemento histórico envolvido no processo de interpretação, Carlos Maximiliano dispõe que “a lei aparece como último elo de uma cadeia, como um fato intelectual e moral, cuja origem nos fará conhecer melhor o espírito e alcance do mesmo. [...] O legislador é um filho do seu tempo; fala a linguagem do seu século, e assim deve ser encarado e compreendido”. (MAXIMILIANO, 1981, p. 138). Desta forma, o elemento histórico e o contexto político vivenciado pelo país à época da aprovação da legislação a ser interpretada, sobretudo no caso de uma legislação reformista, é um parâmetro fundamental do processo hermenêutico⁵².

Nesse sentido é que se torna relevante destacar que o Projeto de Lei nº 6.787/2016, proposto pelo Poder Executivo Federal em dezembro de 2016, foi assinado pelo então recente Presidente da República Michel Temer, que assumiu o governo em agosto de 2016 após processo de impeachment da Presidente Dilma Rousseff. O fato de ser o projeto enviado à Câmara poucos meses após o impedimento da Chefe do Executivo Federal, por si só, já demonstra o cenário de instabilidade política vivenciado no país.

O processo de impeachment marcou cenário de intensa crise institucional no país, dividido após as eleições de 2014. O processo se iniciou em dezembro de 2015 após ser aceito pelo então presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha. A imputação foi de prática de crimes de responsabilidade que passaram a ser denominados de pedaladas fiscais. Após tramitação em ambas as Casas do Congresso, o impedimento foi aprovado em sessão no Congresso Nacional presidida pelo então presidente do Supremo Tribunal Federal, o Ministro

⁵² “O prestígio, aliás relativo, do elemento histórico decorre de que a investigação da causa geradora e da causa final da lei conduz à descoberta do verdadeiro sentido e alcance da norma definitiva”. (MAXIMILIANO, 1981, p. 139).

Ricardo Lewandowski, em agosto de 2016. Assumiu a Presidência da República, então, o vice-presidente Michel Temer, que viria a assinar o projeto da Reforma Trabalhista meses depois.

Ocorre que o processo de impedimento, não obstante sua regularidade formal, foi bastante criticado, inclusive por boa parte da comunidade jurídica, sob a alegação de que na verdade se tratou de um golpe para tirar a Chefe do Executivo do cargo⁵³, fazendo assumir o seu vice, que estaria mais de acordo com as agendas políticas perseguidas pela maioria do parlamento. O processo ganhou sustentação também no cenário de crise econômica vivenciado pelo país no ano de 2016, na grande cisão ocorrida na apertada eleição anterior, bem como no forte discurso de combate à corrupção que à época era reforçado pelos trabalhos da denominada Operação Lava Jato. Assim, o discurso contra o processo de impeachment era de que a motivação era muito antes política do que a efetiva prática de um crime de responsabilidade.

Segundo o cientista político Gabriel Gutierrez Mendes (2018), o próprio Senado Federal demonstrou certa hesitação com a aprovação do impeachment, uma vez que a Casa proferiu decisão extremamente singular de cassar o mandato da Presidente, mas mantendo-lhe os direitos políticos.

Nesse contexto, ademais, é que se argumenta uma ilegitimidade democrática da Reforma Trabalhista, já que proposta por um Governo que não foi eleito pelo voto popular. Nesse sentido dispõe Lorena Porto (2020):

Ressalta-se, primeiramente, que a legitimidade democrática da reforma trabalhista pode ser questionada pelo fato de que o Governo que a apresentou e fomentou sua aprovação não foi eleito pelo povo brasileiro, tendo assumido o poder após o impedimento (impeachment) da então Presidente da República, cuja conformidade à Constituição Federal de 1988 e às leis vigentes no país é, no mínimo, questionável. (PORTO, 2020, p. 185).

O presente trabalho não tem por objetivo analisar a legitimidade ou não do processo de impeachment. O que se quer frisar é que a aprovação da Reforma Trabalhista se deu nesse contexto de conturbado cenário político, sendo o projeto proposto por um Presidente interino com agendas políticas dissonantes daquelas defendidas pela Presidente impedida⁵⁴, com tendências políticas muito mais liberais que vão ao encontro de medidas de flexibilização enquanto redutoras da intervenção do Estado nas relações econômicas. Esses fatores, enquanto

⁵³ O Ministro do STF Ricardo Lewandowski, responsável por presidir a sessão no Senado Federal que aprovou definitivamente o impeachment, afirmou posteriormente que se tratou de um “tropeço da democracia” (ESTADÃO, 2016).

⁵⁴ “Em alguma medida, o impeachment de Dilma carrega esse embate entre Legislativo e Executivo, custurando esse conflito de interesses. Prova disso é o fato de que tão logo o PT foi deposto da presidência, o PMDB – que até o dia anterior ocupava a vice-presidência do governo Dilma e inúmeros ministérios – mudou radicalmente o curso da administração e transformou a oposição (PSDB, DEM e PPS) no principal aliado da base de sustentação do novo governo”. (MENDES, 2018, p. 265).

elementos históricos e sociais presentes na hermenêutica jurídica, precisam ser levados em consideração para a compreensão dos efetivos propósitos da Lei nº 13.467/2017.

Ainda, é importante destacar que a maior parte do texto que acabou de fato se tornando a redação final da Lei nº 13.467/2017 foi inserida por meio de substitutivo de autoria do Relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016 (BRASIL, 2016b) na Câmara dos Deputados, o Deputado Rogério Marinho. Isso porque a redação originária do projeto proposto pelo Executivo possuía um número muito inferior de alterações, que, embora também significativas, diziam respeito a um número mais determinado de matérias, como a questão do negociado sobre o legislado, multa por ausência de registro no vínculo de emprego, alteração da lei do trabalho temporário, entre algumas outras alterações (BRASIL, 2016b). A Reforma Trabalhista, como efetivamente passou a vigor no país, em verdade se origina de um Substitutivo do Projeto originário e que possui inúmeras alterações⁵⁵, de autoria do Relator da Comissão Especial na Câmara dos Deputados.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), o substitutivo ao projeto originário constituiu uma impressionante afronta aos direitos sociais dos trabalhadores:

O Substitutivo ao Projeto de Lei 6.787/2016, sobre a reforma trabalhista, apresentado, em 12 de abril de 2017, pelo Relator da Comissão Especial do Congresso Nacional, é uma das mais impressionantes afrontas aos direitos sociais dos trabalhadores já vistas na história do mundo civilizado.

Observa-se a completa subversão das normas fundantes do Direito do Trabalho, com destaque aos princípios da proteção, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, assegurados nos planos constitucional e internacional.

Pretende-se instituir drástica redução do patamar de proteção aos empregados, estabelecendo previsões que favorecem apenas o lado mais forte da relação envolvida. (GARCIA, 2017, n.p.)

Desta forma, é de notar que a Reforma Trabalhista foi aprovada em um momento oportuno à sua aprovação do ponto de vista político. O país vivia um período de dificuldades econômicas, escândalos de corrupção e impedimento da presidente. Desta forma, se tornou o cenário propício para a aprovação de agendas ditas reformistas, especialmente no âmbito do trabalho, uma vez que sempre se vendeu a promessa de que a atualização e a modernização da legislação trabalhista eram medidas necessárias para aumentar os postos de emprego:

Algo semelhante acontece com a reforma trabalhista. Embora tenha passado pelo Congresso Nacional, ela traz uma forte carga autoritária – pois não ouviu os trabalhadores, e os próprios trabalhadores, por várias razões, só conseguiram ouvir o falso discurso do *mais empregos* (grifo original). (VIANA, 2020, p. 171).

⁵⁵ “A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do PL 6787/16”. (CASSAR, 2017b).

O momento, portanto, foi propício para o sucesso político na aprovação do projeto. Essa aprovação, como já visto, ocorreu sem o necessário diálogo e na condição de medida urgente, ideia esta que foi mais fácil de vender, inclusive para a classe trabalhadora do país, em razão do cenário de instabilidade política e econômica.

No entanto, o que se percebe é que a Reforma Trabalhista de 2017, em suas várias alterações, seja no texto da CLT, na Lei do Trabalho Temporário, ou em outras leis esparsas, não realizou alterações que de fato tragam algum benefício aos trabalhadores. Impressiona como é difícil encontrar algum dispositivo alterado pela Lei nº 13.467/2017 em que não seja possível vislumbrar um objetivo subjacente de redução de custos empresariais com mão de obra. Em outras palavras, foi uma Reforma a favor da classe patronal.

Conforme Walkiria Ferrer e Giovanni Alves (2018), várias alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 são iguais ou idênticas às alterações propostas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em relatório emitido ainda em 2012 contendo 101 propostas para a modernização da legislação trabalhista⁵⁶. A CNI é uma associação sindical de grau superior, representativa patronal de diversos setores da indústria, sendo reconhecida como uma instituição bastante combativa na defesa dos interesses empresariais/patronais dos seus representados.

Assim, por exemplo, a alteração do art. 134 da CLT para permitir o fracionamento das férias em até três períodos corresponde à proposta nº 51 daquele relatório elaborado pela CNI, ao passo que a inclusão do art. 611-A na CLT, dispondo sobre o que se convencionou chamar de negociado sobre o legislado, corresponde à proposta nº 01 do relatório da CNI (FERRER; ALVES, 2018).

Essas alterações, citadas a título exemplificativo, foram incluídas no substitutivo proposto na Câmara pelo Relator do projeto, Deputado Rogério Marinho, à época também fundador e presidente da Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo⁵⁷. Percebe-se com clareza que o texto da Reforma Trabalhista aprovado para a redação final da Lei nº 13.467/2017 foi gestado no âmbito de órgãos e representantes dos

⁵⁶ “Embora o período de discussão da reforma das relações de trabalho no Brasil tenha sido quase que inexistente, foi o suficiente para promover diferentes concepções e entendimentos sobre a questão. No que diz respeito ao viés empresarial é possível fundamentar sua concepção por meio das afirmações contidas em um documento da Confederação Nacional da Indústria – CNI intitulado “101 propostas para a modernização trabalhista”, em que fica clara a necessidade da adequação da legislação trabalhista às necessidades do processo produtivo, ou melhor dizendo, dos interesses da indústria”. (FERRER; ALVES, 2018, p. 26)

⁵⁷ Trata-se de frente parlamentar instalada em 09/04/2015, na Câmara dos Deputados, criadas com o objetivo de “colocar o Congresso Nacional em uma posição proativa na formulação de diretrizes que apoiem o setor” do comércio, serviços e empreendedorismo, vale dizer, trata-se de frente parlamentar representante dos interesses da classe patronal (Disponível em: <<https://cse.org.br/>>. Acesso em 25 fev. 2022).

interesses dos empregadores. Somada essa circunstância à ausência de um diálogo social efetivo na tramitação da proposta, bem como à sua aprovação em tempo recorde, passa a se tornar fácil a compreensão de que a Reforma nunca teve o objetivo de melhorar as condições de trabalho no país como um todo.

A legislação reformista teve como base de sustentação da sua legitimidade o conhecido discurso de “mais empregos”⁵⁸. O relator do projeto na Câmara dos Deputados, por exemplo, afirmava que apenas a criação do contrato de trabalho intermitente geraria 3 milhões de postos de emprego no Brasil em 3 anos (G1, 2017).

No conturbado cenário político e econômico vivenciado pelo Brasil à época de sua aprovação, tornou-se mais fácil a venda da promessa de uma legislação reformista salvadora da economia e da sobrevivência das famílias mais pobres. Nesse sentido, inclusive, foi a fala do então Presidente Michel Temer, signatário do projeto de lei que originou a Lei nº 13.467/2017, após a sua aprovação no Senado Federal:

Essa aprovação da proposta é uma vitória do Brasil na luta contra o desemprego e um país mais competitivo. É com muita satisfação que digo que tive a coragem de propor essa mudança para o país, portanto para todos os brasileiros. Nela eu me empenhei desde o início do meu mandato. Seu sentido pode ser resumido de uma forma singelíssima: nenhum direito a menos, muitos empregos a mais. (AGÊNCIA BRASIL, 2016).

No entanto, o fato é que não há referências que sustentem o discurso de que a flexibilização das normas de proteção do trabalho tem por consequência a geração de mais empregos. Nesse sentido, em pesquisa realizada no ano de 2002, tendo por objeto as alterações flexibilizadoras realizadas na legislação do trabalho no Brasil na década de 1990, assim concluiu Mauro de Azevedo Menezes (2002):

Uma parcial recuperação dos níveis de emprego nos anos seguintes não evitou novo ciclo de queda de empregabilidade, a partir de 1989 até os dias atuais, sendo que no decênio 1989-1999 a taxa de desemprego nacional mais que triplicou, saindo de 3% (três por cento) para 9,6% (nove vírgula seis por cento). Em 1999, o Brasil tinha 7,64 milhões de pessoas desempregadas, contra 2 milhões no início da década de 1990. Em paralelo ao aumento do desemprego, verificou-se a progressiva perda da qualidade dos empregos, mediante iniciativas governamentais dirigidas à flexibilização das relações trabalhistas, originariamente implantadas como um caminho para ampliar a oferta de empregos. Na prática, tais medidas redundaram na deterioração do padrão jurídico das ocupações obtidas, juntamente com uma forte tendência à informalização das relações laborais. (MENEZES, 2002, p. 215)

⁵⁸ Nesse sentido a mensagem presidencial em no Dia do Trabalho em 2017: “Em fala de 1º de Maio, Temer diz que reforma trabalhista criará empregos” (UOL, 2017).

Vê-se que em experiência brasileira já havia percebido um aumento nos níveis de desemprego após a adoção de medidas flexibilizadoras das relações de trabalho, além de um aumento no nível de precarização do trabalho. Maíra Marques da Fonseca (2014, p. 1064) se manifesta no mesmo sentido em relação reformas trabalhistas realizadas a partir dos anos 1990, afirmando que os resultados percebidos foram a concentração de renda e o desemprego.

As consequências que até o momento vem sendo percebidas após a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 demonstram que a expectativa de criação de mais empregos não foi alcançada.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no Brasil não diminuiu após a vigência da Reforma Trabalhista em novembro de 2017, mantendo-se estável em patamares elevados. No trimestre outubro/novembro/dezembro de 2017, início da vigência da Reforma, a taxa de desemprego era de 11,9%. Logo no trimestre seguinte, em 2018, o desemprego aumentou e alcançou a taxa de 13,2%. Em 2021 chegou a alcançar a máxima histórica de 14,9% e no primeiro trimestre de 2022 se encontra em 11,1% (IBGE, 2022).

Além do problema do desemprego, o país sofre também com a informalidade do trabalho, situação que reconhecidamente coloca os trabalhadores informais em situação de maior vulnerabilidade por estarem desamparados, por exemplo, da proteção previdenciária. O trabalho formalizado com assinatura da Carteira de Trabalho diminuiu em 2,8 milhões de 2014 a 2022, ao passo que o número de trabalhadores autônomos ou sem registro formal do contrato de trabalho aumentou 6,3 milhões no mesmo período (G1, 2022).

Sabe-se que não se pode afirmar diretamente que a evolução da taxa de desemprego e informalidade no país seja apenas consequência direta da Lei nº 13.467/2017, desconsiderando quaisquer outros fatores. Além disso, o período de análise citado abrange, a partir do segundo trimestre de 2020, a pandemia mundial do coronavírus, o que inegavelmente afetou todo o planeta e o mercado de trabalho mundial.

Ainda assim, se percebe que a Reforma Trabalhista de 2017 não foi capaz de atingir as propagadas promessas de criação de milhares de novos postos de emprego. Mesmo antes do início da pandemia do coronavírus, ou seja, após um período de mais de 2 anos de vigência da Reforma, o país não experimentou redução nos níveis de desemprego. A conclusão é inafastável: mesmo com todas as medidas precarizadoras das relações de trabalho a Reforma Trabalhista de 2017 não alcançou o objetivo de superar o desemprego, ratificando a compreensão de que a garantia de direitos trabalhistas não é a causa do desemprego. O Brasil,

aliás, consta na 4^o posição no ranking mundial de desemprego, conforme levantamento realizado pela agência Austin Rating no segundo semestre de 2021 (UOL, 2021).

Desta forma, em linha conclusiva, parece ser adequada a conclusão de que a Reforma Trabalhista de 2017, a pretexto de modernizar a legislação trabalhista e possibilitar a criação de empregos, em verdade se constitui de maneira geral um instrumento legal que diminuiu o grau de proteção do trabalhador⁵⁹ em prol da redução do custo do trabalho para as empresas.

A reforma trabalhista aprovada em 2017 vem amplificar mudanças já instituídas na lei e na prática das relações de trabalho desde os anos 1990. Ela se insere numa perspectiva de flexibilização das relações de trabalho que, a pretexto de modernizar a legislação, reduz e retira direitos, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador [...] (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 157).

Assim, conclui-se que de maneira geral a Lei nº 13.467/2017 foi gestada no interesse da classe patronal, em processo que não observou o devido diálogo social tripartite exigido pelas normativas da OIT, bem como não conseguiu cumprir a sua prometida função de gerar mais emprego a partir da modernização legislativa, caracterizando-se como uma norma jurídica que precarizou as condições de trabalho.

⁵⁹ “Assim é, por exemplo, que o legislador, sabendo que o empregado nada pode recusar, abre novos espaços para que ele negocie; sabendo que as ações judiciais se multiplicam, dificulta o acesso à Justiça; sabendo que o juiz, mesmo a duras penas, tem às vezes conseguido a confissão do preposto, permite que o preposto se profissionalize, neutralizando este risco; sabendo que os sindicatos estão fracos, permite que o capital avance ainda mais, forçando negociações para pior. E são apenas alguns exemplos”. (VIANA, 2020, p. 171).

4 A Reforma Trabalhista de 2017 e o meio ambiente do trabalho

No primeiro capítulo deste trabalho se abordou o significado e a abrangência jurídica do conceito de meio ambiente do trabalho, bem como a sua proteção jurídica no âmbito de um direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. No segundo capítulo, se abordou o avanço da proteção jurídica do trabalho no contexto brasileiro, o fenômeno da flexibilização trabalhista, assim como a compreensão da Reforma Trabalhista de 2017 enquanto um fenômeno jurídico que representa de forma geral uma precarização das relações de trabalho.

Importa, neste terceiro momento, compreender os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o meio ambiente do trabalho e sua proteção jurídica enquanto direito fundamental dos trabalhadores.

4.1 Panorama geral

É possível afirmar que de maneira geral os reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o meio ambiente do trabalho não é matéria muito explorada e não está dentre aquelas que ganharam mais atenção no contexto de aprovação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). Esse “colocar de lado” do meio ambiente do trabalho no contexto das discussões da Reforma Trabalhista se mostra coerente com os motivos da sua aprovação, pois, como visto, se tratou de legislação reformista de crise que se propunha a tratar de problemas econômicos e de empregabilidade. Não se quer dizer que essas discussões e estudos não existam, mas sim que o debate no entorno da Reforma Trabalhista de 2017 nunca teve como um dos principais focos os impactos no meio ambiente do trabalho, uma vez que as matérias de repercussão estritamente econômica sempre ganharam mais atenção.

É preciso dizer que a Reforma Trabalhista de 2017 não teve como mote principal a alteração direta de normas que impactam especificamente o meio ambiente do trabalho. A Reforma, como já se observou, é bastante ampla e diz respeito a diversas temáticas do universo trabalhista. Nesse sentido, por exemplo, até mesmo por se tratar de lei ordinária, a Reforma não promoveu alterações nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho atinentes ao meio ambiente laboral. A Reforma também não alterou a redação dos artigos 154 e seguintes da CLT que compõem o Capítulo V destinado à segurança e medicina do trabalho.

Isso não significa dizer que as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista não dizem respeito ou não impactam o meio ambiente do trabalho. Ao contrário, várias das alterações implementadas pela Reforma Trabalhista de 2017 impactam direta ou indiretamente

a saúde e a segurança do trabalhador e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Além disso, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) se configura de forma geral como um ato normativo precarizador das condições de trabalho. Nesse sentido, conforme Raimundo Simão Melo⁶⁰ em fala a respeito da Reforma Trabalhista de 2017, “nos últimos anos a precarização do trabalho no nosso país infelizmente tem sido a tônica. E trabalho precarizado, sem dúvida alguma, é sinônimo de acidentes e doenças do trabalho”. Ou seja, precarizar o trabalho, de maneira geral, contribui para uma deterioração do equilíbrio do meio ambiente do trabalho e da saúde e segurança do trabalhador. Sendo a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) um instrumento de precarização das condições do trabalho, há inegável alcance e efeito de degradação do meio ambiente laboral.

Nesse sentido, Norma Sueli Padilha (2011):

O ambiente do trabalho encontra-se atualmente inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na busca de altas taxas de produtividade por meio de constantes inovações tecnológicas, na qual a finalidade primordial, a busca pelo lucro, se dá, senão em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade, com certeza desconsiderando tais valores de forma prioritária. (2011, p. 232)

Em linha semelhante, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) afirma que fenômenos como flexibilização ou modernização da legislação trabalhista tendem a reduzir custos necessários para a promoção de um ambiente de trabalho seguro:

Neste momento de concorrência acirrada proveniente da globalização e da revolução tecnológica, os empresários, de imediato, querem reduzir despesas com salários e com as normas de proteção à saúde. Alegam que a legislação trabalhista está ultrapassada e precisam modernizar-se, permitindo a flexibilização ou até mesmo a desregulamentação. Essa postura surge como tendência ameaçadora para o direito à saúde dos trabalhadores, porquanto a prevenção e a manutenção das condições de trabalho saudáveis têm um custo que afeta o preço final do produto ou serviço. (OLIVEIRA, 2011, p. 165).

Portanto, o meio ambiente do trabalho é afetado e a sua proteção é desprestigiada pelo modelo econômico que prima pelo aumento da produtividade dos trabalhadores e do lucro das empresas em detrimento da proteção à saúde laboral. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) possui precisamente essas características, como visto, uma vez que foi inclusive elaborada a partir de propostas formuladas por representantes da classe patronal.

⁶⁰ Informação verbal. Fala no Painel 6 do I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade, promovido em 2022 pela Universidade Federal de Santa Catarina no formato *online*. (MELO, 2022).

Nos tópicos abaixo se propõe a análise, à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, de algumas daquelas que são identificadas como as principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 que afetam o meio ambiente do trabalho.

4.2 Jornada de trabalho e intervalo

A regulamentação jurídica a respeito dos limites de duração da jornada de trabalho consiste em um dos principais pontos atingidos pela Reforma Trabalhista de 2017. Foram diversos os dispositivos da CLT alterados a respeito da duração e extensão da jornada de trabalho, além de alteração no que diz respeito ao intervalo para repouso e alimentação.

Essas alterações importam ao presente trabalho em razão da estreita ligação existente entre saúde e segurança do trabalhador e duração da jornada de trabalho, o que se demonstra neste tópico. Como visto, a luta social pela regulamentação e limitação das longas jornadas de trabalho sempre foi uma das principais bandeiras da classe trabalhadora, justamente em razão dos prejuízos à saúde advindos das jornadas extenuantes de trabalho⁶¹.

Como visto, o ato de trabalhar é o elemento central caracterizador do conceito de meio ambiente do trabalho. Desta forma, tutelar saúde e segurança no trabalho vai além das medidas que especificamente devem ser tomadas dentro do estabelecimento empresarial. Assim, as normas de Direito Ambiental do Trabalho devem “[...] se ocupar da qualidade do conjunto de fatores que afetam a saúde física e psíquica do trabalhador e não meramente do espaço físico, onde ele desenvolve suas atividades laborais” (FIGUEIREIDO, 2007, p. 44). Dentre esses fatores que afetam a saúde física e psíquica do trabalho está a duração da jornada de trabalho. Tempo está intimamente ligado com saúde e segurança quando se fala em trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) assim dispõe acerca dos efeitos fisiológicos do tempo de trabalho no corpo humano:

Em razão das calorias consumidas na execução do trabalho, mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição. O prosseguimento das atividades nesse quadro acarretará o agravamento crescente da fadiga, a qual representa uma reação do organismo, sinalizando para a interrupção do trabalho, como mecanismo de conservação da vida. O esforço adicional, como ocorre no trabalho constante em horas

⁶¹ A redução da jornada de trabalho, não se nega, envolve também interesse econômico/financeiro dos trabalhadores. É que, conforme Maíra Fonseca (2014, p. 1057), a questão do tempo de trabalho ocupa posição de destaque na conflituosidade do modo de produção capitalista. Ao padrão interessa pagar o mínimo possível pela mão de obra pelo maior tempo disponível possível de força produtiva, ao que passo ao trabalhador interessa a valorização de sua força de trabalho, ou seja, maior salário pelo menor tempo possível.

extras, aciona o consumo das reservas energéticas e o aceleração da fadiga pode levar à exaustão ou esgotamento.

Um processo prolongado de fadiga induz à instalação de fadiga crônica que não cede nem mesmo com o repouso diário. Esse quadro de fadiga patológica compromete o sistema imunológico, deixando o trabalhador mais vulnerável às doenças, além de produzir insatisfação com o serviço, absenteísmo, baixa produtividade e maior número de acidentes do trabalho. (OLIVEIRA, 2011, p. 175-176).

O trabalho, em síntese, enquanto ação humana destinada a determinado fim, exige o consumo de energia pelo organismo humano de maneira progressiva. É da experiência comum o cansaço corporal e a fadiga ligados a períodos maiores de trabalho. Os profissionais e pesquisadores do Direito, ao trabalharem com o próprio Direito do Trabalho, podem experimentar os efeitos que longos períodos de labor (em frente ao computador, por exemplo) podem causar à saúde, como cansaço físico e mental, dores corporais, tendinites, entre outros.

No Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada, elaborado pela OIT em 2020, a Organização Internacional do Trabalho assim dispõe acerca dos malefícios ao meio ambiente do trabalho e saúde humana que podem ser gerados por horários de trabalho prolongados, inclusive um aumento do risco de acidentes de trabalho:

Um crescente conjunto de provas sublinha os efeitos adversos dos horários de trabalho prolongados regulares na saúde humana e na segurança no local de trabalho. A investigação indica que os horários prolongados regulares produzem efeitos negativos a curto e a longo prazo. As reações agudas envolvem respostas psicológicas, como o aumento dos níveis de stress, fadiga e distúrbios do sono, além de hábitos de vida não saudáveis, como fumar, abusar do álcool, uma dieta irregular e falta de exercício. Os efeitos a longo prazo incluem uma incidência crescente de doenças cardiovasculares, distúrbios gastrointestinais e reprodutivos, distúrbios músculo-esqueléticos, infecções crônicas e doenças mentais. Além destas implicações na saúde, é claro que os horários de trabalho que envolvem regularmente muitas horas diminuem a segurança no local de trabalho, pois o risco de acidentes de trabalho e de lesões é mais elevado com o aumento da duração do horário de trabalho – uma situação dispendiosa para as empresas e que pode ser facilmente evitada. (OIT, 2020, p. 4)

Para além da saúde, a temática da duração do trabalho afeta a vida do trabalhador de outras maneiras, inclusive no que diz respeito ao convívio familiar e social e ao direito ao lazer. Não são raros os casos em que longas jornadas de trabalho ou jornadas em turnos de revezamento geram ao trabalhador uma verdadeira impossibilidade de tempo para conviver com a família e para atividades de lazer, ambos valores também resguardados constitucionalmente. Em síntese, “as normas concernentes à duração do trabalho têm uma importância fundamental na ordem jurídica, pois que relacionadas diretamente à saúde e segurança no trabalho e ao direito ao lazer e à integração familiar e comunitária” (PORTO, 2020, p. 191)

Desta forma, a proteção jurídica sobre a jornada de trabalho e sua limitação constitui fator essencial no universo das relações de trabalho, uma vez que está intimamente ligada com

as condições biológicas do ser humano. Nesse sentido, a luta pela fixação de uma duração da jornada de trabalho em patamares dignos remonta ao período da Revolução Industrial e ao início da luta por melhores condições de trabalho:

Nesse diapasão, a limitação da jornada de trabalho tornou-se uma das principais reivindicações dos movimentos operários, de modo que, a despeito da falta de clima propício ao desenvolvimento do Direito do trabalho durante a política do liberalismo econômico, algumas leis desta natureza foram editadas. Não por acaso, referem-se vastamente à limitação da duração do trabalho. (FONSECA, 2014, p. 1059)

No cenário internacional há uma preocupação e proteção jurídica de caráter fundamental a respeito da duração da jornada de trabalho. A duração do tempo de trabalho não é apenas temática ligada ao Direito Individual do Trabalho e a interesses privados dos trabalhadores relacionados à remuneração e adicionais salariais. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o mais importante e emblemático instrumento normativo de consagração dos Direitos Humanos, contempla de forma expressa o direito humano a uma limitação razoável da jornada de trabalho, conforme art. 24: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948).

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho possui intensa atividade voltada a proteção da saúde humana em relação à duração do trabalho. A preocupação da OIT com a duração da jornada de trabalho é especialmente emblemática pelo fato de que a 1ª Convenção da Organização, oriunda da 1ª Conferência Nacional do Trabalho de 1919, trata justamente da limitação da jornada de trabalho na indústria⁶². Em 1930 a OIT editou a Convenção nº 30, estabelecendo o limite de duração de 8 horas por dia de trabalho em comércio e escritórios. Já no ano de 1981 a Convenção nº 155 da OIT, que trata da elaboração de uma política nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho, ratificada pelo Brasil, dispõe que o tempo de trabalho é uma das grandes esferas de ação em matéria meio ambiente do trabalho a ser considerada pelos Estados membros:

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:
[...]

⁶² “O ideal da jornada de oito horas, acolhido em algumas legislações, tornou-se realidade na maioria dos países ao longo das três primeiras décadas do século XX, com o fim da Primeira Guerra Mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sugerida pelo Tratado de Versalhes. Aliás, o principal ponto da ordem do dia da primeira Conferência realizada pela OIT, em 1919, foi justamente o problema da fixação da jornada de trabalho em oito horas ou da semana de 48 horas, que deu ensejo à primeira Convenção da OIT”. (FONSECA, 2014, p. 1059)

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, **do tempo de trabalho**, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; (OIT, 2017).

O que se percebe é que há mais de 100 anos já existem no cenário internacional normas jurídicas que buscam a limitação da jornada de trabalho objetivando a tutela da saúde dos trabalhadores, o que demonstra que essa pauta é tão importante quanto já antiga e conhecida.

Pois bem. Visto ser umbilical a correlação entre duração do trabalho e meio ambiente do trabalho equilibrado, passa-se à análise das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

Inicialmente, destaca-se que a Reforma Trabalhista de 2017 não alterou simples e diretamente o limite de prorrogação da jornada diária ou o valor do adicional a ser pago pela hora extraordinária prestada. Nesse sentido, não foi alterado de forma direta, por exemplo, o art. 58 da CLT, o qual prevê que a jornada de trabalho máxima, regra geral, é de 8 horas por dia. A CLT, neste ponto, diga-se, apenas reflete uma regra prevista na própria Constituição Federal de 1988, prevista no rol dos Direitos Sociais dos Trabalhadores, no inciso XIII do art. 7º, que limita a duração ordinária da jornada de trabalho no Brasil em 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução de jornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho⁶³. Ainda, não houve alteração direta da regra prevista no *caput* do art. 59 de que a duração diária do trabalho pode ser acrescida, no máximo, por duas horas extras por dia, mediante acordo individual ou coletivo.

Essa ausência de alteração direta nas regras gerais de limite de duração da jornada de trabalho auxiliou a venda da ideia, quando das negociações para aprovação da Reforma Trabalhista, de que a nova legislação não implicava em qualquer retirada ou restrição de direitos, mas tão somente a atualização ou modernização das normas trabalhistas para compatibilização com as atuais condições de trabalho no país. No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 alterou diversos dispositivos do Capítulo II (Da Duração do Trabalho) do Título II da CLT, concernentes à jornada de trabalho. Os impactos negativos, nesse sentido, ao menos para a percepção do próprio trabalhador, ocorrem muito mais nas entrelinhas, nas exceções, nas possibilidades abertas para uma prorrogação da jornada de trabalho que prejudica a higidez do meio ambiente do trabalho.

63 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988).

4.2.1 Eliminação das horas *in itinere*

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) alterou a redação o §2º, art. 58, da CLT e, assim, extinguiu do ordenamento jurídico brasileiro as comumente denominadas horas *in itinere* (horas em deslocamento). Tratava-se de regra que determinava não fazer parte da jornada de trabalho o tempo despendido em deslocamento casa-trabalho-casa, exceto quando se tratar de local de difícil acesso ou não provido por transporte público e o empregador fornecesse a condução. A Reforma, neste caso, alterou a redação do dispositivo e excluiu a exceção prevista, dispondo que em nenhuma hipótese o tempo de deslocamento será considerado como integrante da jornada de trabalho, inclusive quando o transporte for fornecido pelo empregador⁶⁴.

Destaca-se que a garantia do cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho era direito reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho desde a década de 1970, por meio da Súmula nº 90. A própria CLT, em verdade, posteriormente abraçou esse entendimento jurisprudencial consolidado e positivou o direito às horas em deslocamento, quando incluiu o §2º do art. 58 em 2001, por meio da Lei nº 10.243 (BRASIL, 2001).

A revogação das horas *in itinere* promovida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) configura medida nitidamente prejudicial aos trabalhadores que não serão remunerados pelo período de deslocamento a locais de difícil acesso em caso de condução fornecida pelo empregador, o que, em verdade, consiste em manter o mesmo tempo de dedicação ao trabalho, mas recebendo menos por isso.

As horas *in itinere*, vale lembrar, jamais foram devidas quando o empregado, por sua condição pessoal, reside em local de difícil acesso e necessita de longo transporte até a empresa. O que se tutelava era justamente a situação em que o trabalhador era obrigado a passar longos períodos em deslocamento porque a atividade econômica da empresa (ou qualquer outra circunstância relativa ao empregador) impunha a sua localização em local de difícil acesso e não servido por transporte público, fazendo com que o próprio empregador fornecesse o transporte. Ou seja, trata-se de uma situação tipicamente vinculada ao risco da atividade empresarial, pois certamente a empresa que se localiza em local de difícil acesso e fornece

⁶⁴ “Art. 58 [...] § 2º 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” (BRASIL, 2017).

condução própria para seus trabalhadores assim opera por benefício econômico/empresarial, do contrário, o exercício da atividade econômica sequer seria realizado.

Para visualizar, cita-se caso em que o próprio autor desta pesquisa atuou profissionalmente. Uma empresa que atua como frigorífico para abatimento de frangos na zona rural da cidade de Aguiarnópolis/TO necessitava, todos os dias, coletar os frangos nas diversas granjas de produtores independentes espalhadas pela região. A coleta era realizada por trabalhadores, manualmente, que iam de granja em granja coletando os animais, abastecendo o caminhão para, ao final, levar à sede ao frigorífico. A cada dia os trabalhadores eram apanhados por ônibus fornecido pela própria empresa em um dos pontos de encontro na zona urbana da cidade e se dirigiam à primeira granja para iniciar a coleta dos frangos. Este trajeto, por vezes, demorava cerca de 2 horas, mas a empregadora apenas considerava o início da jornada de trabalho após o ônibus chegar na primeira granja. O mesmo ocorria ao final da jornada, quando a empresa encerrava o cômputo da jornada de trabalho ao final da coleta na última granja, mesmo quando o ônibus da própria empresa apenas retornava os trabalhadores ao ponto de encontro cerca de 2 horas depois. Ou seja, esses trabalhadores passavam 4 horas por dia de trabalho em deslocamento a locais de difícil acesso, por meio de transporte fornecido pela própria empresa, porque essa era a atividade econômica da empregadora. No entanto, esse período não era considerado para fins cálculo da jornada de trabalho. Em demanda judicial trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região reconheceu o direito às chamadas horas *in itinere* e determinou a consideração do período de deslocamento como parte da jornada de trabalho, gerando, no caso em comento, o direito à recebimento pelo labor extraordinário⁶⁵.

Ainda, a eliminação do direito às horas *in itinere* pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), determinando que o tempo em deslocamento não integra a jornada de trabalho, cria situação jurídica de descompasso com a previsão feita pela Lei 8.213/1991 (Plano de Benefícios de Previdência Social) (BRASIL, 1991) no sentido de que são considerados acidentes de trabalho aqueles ocorridos fora do local e horário de trabalho no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela⁶⁶.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 122) dispõem que a eliminação das horas *in itinere* consubstancia uma “óbvia perda para o trabalhador”, em

⁶⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário nº 0001176-72.2018.5.10.0812. 3ª Turma. Relator Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran. Julgado em 07 de julho de 2021.

⁶⁶ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: [...] IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: [...] d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

especial para aqueles que atuam na área rural – onde as horas em deslocamento acontecem com mais frequência -, já que significa a redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, acompanhada de redução da renda salarial.

Para Luciano Martinez (2018) ao simplesmente eliminar a figura das horas *in itinere*, a Reforma Trabalhista de 2017 agrediu, sem dúvidas, o princípio do não retrocesso social (com fundamento no art. 7º, parte final, da CF/88), segundo o qual o sistema jurídico é orientado a progressivamente produzir melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, e não eliminar direitos sociais.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 177) aponta que o consumo de tempo no deslocamento residência-trabalho-residência também contribui para diminuir os períodos de lazer, descanso e convívio familiar e social:

Aliás, atualmente, tornou-se fugidia a fronteira entre a fadiga física e a fadiga mental. Cansaço físico e mental muitas vezes se confundem e se entrelaçam. Ao empregado que passo todo o dia trabalhando e consome tempo considerável em deslocamento residência-trabalho-residência resta pouco espaço para descanso, nenhuma possibilidade de lazer e manifesto prejuízo para o convívio familiar e a possibilidade de estabelecer relações familiares e sociais harmoniosas. A continuidade desse quadro leva à insatisfação recorrente, perda da autoestima, apatia, depressão e ao aparecimento de doenças. Não se deve esquecer que, no art. 6º da Constituição da República, está assegurado, logo após o direito ao trabalho, o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste. (OLIVEIRA, 2011, p. 177)

Assim, entende-se que supressão pura e simples do direito às horas *in itinere* pela Reforma Trabalhista de 2017 configura medida que vai de encontro à garantia do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, na medida em que elimina direito intrinsecamente ligado com o tempo do trabalho, alargando conseqüentemente a jornada de trabalho sem qualquer contrapartida ao trabalhador.

4.2.2 Regime de compensação de banco de horas e jornada de 12hx36h

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) alterou diversos dispositivos relativos à duração da jornada de trabalho, dentre eles se incluem os temas do regime de compensação de jornada, banco de horas e trabalho em regimes de turno de revezamento de 12h x 36h.

Os limites de duração do trabalho no Brasil desde a Constituição Federal de 1988 são fixados, como regra geral, em 8 horas por dia e 44 horas por semana, conforme previsão do art. 7º, inciso XIII. Trata-se de importante marco garantidor de limites da duração do tempo de trabalho, o que, como já visto, é temática essencial à manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Por outro lado, é certo que não se trata de norma de caráter absoluto,

sendo que a própria Constituição admite a possibilidade de compensação de horários e já prevê que o serviço extraordinário deve ser remunerado com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

Esse limite de duração da jornada de trabalho diária de 8 horas por dia vem também previsto no *caput* do art. 58 da CLT, o qual não sofreu alteração pela Reforma Trabalhista de 2017. Nesse cenário, tem-se que a duração máxima diária (8h) e semanal (44h) da jornada de trabalho é a regra geral, e a modificação desse limite ocorre de maneiras não ordinárias, gerando a jornada de trabalho extraordinária. Essa jornada extra, por sua vez, pode ser remunerada com acréscimo remuneratório (50%) ou, ainda, ser realizada sem acréscimo remuneratório, mas com compensações de horários – trabalha-se mais em um período e menos em outro -, desde que essa regime de compensação atenda determinados requisitos legais. Esses requisitos, que possuem função precípua de estabelecer limites às possibilidades de prorrogação e compensação da jornada de trabalho, foram alterados pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

Alteração significativa implementada pela Reforma Trabalhista diz respeito ao denominado sistema de banco de horas, por meio da inclusão do §5º no art. 59 da CLT:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. [...]

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (BRASIL, 2017a).

O banco de horas consiste em um sistema de compensação de jornada de trabalho em que o trabalhador pode prestar horas extraordinárias sem o respectivo pagamento do adicional legal. Esse sobrejornada fica, então, “guardada” no banco de horas para ser compensada posteriormente, a critério do empregador, dentro do período legalmente estabelecido.

O sistema de banco de horas se distingue da fórmula clássica de compensação de horários, ocorrida geralmente dentro do mesmo mês ou semana, como o típico caso do trabalho de 8h48min horas por dia, de segunda à sexta, permitindo a jornada semanal de 44 horas, sem trabalho aos sábados. Já no sistema de banco de horas o trabalho extraordinário pode ocorrer de forma bem mais abrangente, uma vez que a compensação pode ocorrer dentro do período de

até 1 ano. Trata-se, a toda evidência, de regime compensatório mais benéfico ao empregador e mais gravoso ao empregado, com potencial de repercussão sobre sua saúde.

O debate a respeito das hipóteses legais de cabimento do regime de banco de horas e dos seus efeitos sobre a saúde são há muito conhecidos no Direito do Trabalho. Nesse sentido, ainda antes da aprovação da Reforma Trabalhista, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) já criticava o sistema compensatório de banco de horas, por permitir longos períodos de trabalho diário de até 10 horas:

No entanto, em vez de adaptar-se a essa diretriz em benefício da saúde do trabalhador, a Medida Provisória n. 2.164-41/2001, com acentuado teor flexibilizante, facilitou ainda mais a prorrogação negociada da jornada de trabalho, instituindo o chamado “Banco de horas”, segundo o qual, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição no outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, a soma das jornadas semanais previstas, não haverá qualquer pagamento do adicional das horas extras [...] .

A compensação de horário, que tradicionalmente era semanal, permitindo ao trabalhador um período maior de descanso pelos dias de maior atividade, mas dentro da mesma semana, pode agora ser feita até anualmente! Com isso, é possível o empregador que ajustar o “banco de horas” exigir longos meses de jornadas de até 10 horas com outros poucos meses de duração diária reduzida, mantendo-se dentro da média semanal de 44 horas, mas causando grande desconforto ao trabalhador.

A medida atende, prioritariamente, a saúde financeira do empregador, permitindo a supressão dos desembolsos dos adicionais de horas extras nos períodos de maior demanda, ao mesmo tempo em que submete o empregado às jornadas de até 60 horas por semana, sem qualquer pagamento de adicional. (OLIVEIRA, 2011, p. 182-183).

Em razão das variadas divergências e litígios envolvendo o sistema de compensação de banco de horas, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento a respeito da validade desse regime, por meio da edição da Súmula nº 85 (BRASIL, 1978a), item V, no sentido de que o banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva. Trata-se de entendimento há muito aplicado no âmbito da Justiça do Trabalho. A exigência de norma coletiva – acordo ou convenção – se traduz em uma garantia ao trabalhador, no sentido de que a negociação a respeito da criação do banco de horas será despersonalizada na figura da representação sindical, evitando uma negociação assimétrica diretamente entre patrão e empregado⁶⁷.

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) quebrou essa exigência de cunho protetivo há muito consolidada na realidade jurídico-trabalhista no país ao permitir a implementação do

⁶⁷ “Em face de o banco de horas (regime de compensação anual) não apresentar os aspectos favoráveis do regime de compensação clássico, considerou-se, no Direito brasileiro, razoável e proporcional que fosse pactuado necessariamente por instrumento negociai coletivo (CCT ou ACT), em vista das maiores garantias propiciadas por essas fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho (Súmula 85, V, TST)”. (DELGADO; DELGADO, 2017).

regime de compensação de banco de horas via de acordo individual celebrado entre empregado e empregador, por meio da inclusão do citado §5º do art. 59.

A partir das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, portanto, empregado e empregador podem “livremente” acordar em instaurar um sistema de banco de horas. A alteração realizada enfraquece de forma nítida o nível de proteção à exposição dos trabalhadores às longas jornadas de trabalho, ao permitir que, na prática, o sistema de banco de horas seja imposto pelo empregador como condição para manutenção do emprego. Registre-se que em relação ao regime compensatório tradicional, com a compensação geralmente dentro do mesmo mês, já era permitida a sua negociação individualmente entre as partes. A Reforma Trabalhista, não satisfeita, ampliou essa negociação individual ao regime do banco de horas, contrariando sedimentada tradição jurídica brasileira de caráter protetivo que exigia a participação sindical.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) bem descreve que, na prática, essa autonomia negocial individual do empregado em relação à compensação de jornada é inexistente em razão da assimetria natural existente na relação de emprego:

Ora, o empregado individualmente não dispõe de qualquer autonomia para negociar a forma ou a amplitude da compensação, pois sabe que eventual rejeição da proposta patronal pode representar o sacrifício do seu emprego. Diante da pressão da necessidade qualquer acordo será aceito, não como fruto de um entendimento espontâneo, mas como instinto de preservação do emprego. Em vista disso, tem prevalecido o entendimento de que o acordo individual só é admissível para a compensação semanal. (OLIVEIRA, 2011, p. 183).

Em sentido semelhante, Silvio Beltramelli Neto (2017, p. 188), a respeito da inclusão do §5º no art. 59 da CLT (BRASIL, 1943), dispõe que a regra implementada pela Reforma suprime do sistema de banco de horas a chancela sindical, a única exigência legal voltada a salvaguardar o trabalhador em face desse tipo de sistema mais gravoso de trabalho, em razão da despersonalização da negociação promovida pelo Sindicato. Para o autor, o sistema de banco de horas constitui fator de agravo à saúde do trabalhador, sobretudo no ciclo de um ano para compensação das horas suplementares, uma vez que ao arbítrio do empregador pode ser determinada a realização de horas extraordinárias sem o devido pagamento ou compensação em prazo razoável.

Além disso, conformem apontam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), a alteração realizada pela Reforma não é compatível com a disposição constitucional do art. 7º, inciso XIII, a qual dispõe que a compensação de horários e a redução de jornada é facultada, “mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). Não há, assim, espaço para afastar a regra constitucional e instituir regime gravoso de compensação (caso do banco de horas) pela via do acordo individual.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região julgou o Recurso Ordinário nº 0020409-56.2019.5.04.0531 (RIO GRANDE DO SUL, 2021), em reclamatória trabalhista movida por Sindicato profissional contra uma indústria do ramo de estofados do Rio Grande do Sul. A ação discute justamente a constitucionalidade do §5º, do art. 59, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). O Tribunal, mantendo a decisão de primeira instância, declarou a inconstitucionalidade da alteração promovida pela Reforma Trabalhista de 2017⁶⁸. No voto vencedor, o Relator Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa ainda dispõe acerca da vinculação entre a alteração realizada pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) e o meio ambiente do trabalho, ao afirmar que “É manifesto o prejuízo à saúde e segurança dos trabalhadores diante dessa previsão legal. Ela possibilita, a despeito do caráter *in pejus* à condição social dos trabalhadores, flexibilizar sua jornada direta e individualmente com o empregador” [...]” (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Conclui-se que ao permitir a implementação de regime de compensação de jornada de banco de horas por acordo individual a Lei n 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) realizou inovação legislativa que possibilita prorrogações desarrazoadas da jornada de trabalho, na contramão do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Não bastasse a alargada flexibilização do regime de compensação de banco de horas, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) ainda incluiu o art. 59-B, parágrafo único, na CLT, para dispor que “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas” (BRASIL, 2017a). A inovação legislativa visivelmente pretende atender ao interesse patronal, sem qualquer preocupação com a saúde do trabalhador.

O dispositivo inserido pela Reforma Trabalhista de 2017 contraria entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula nº 85 (BRASIL, 2005), item IV, no sentido de que a validade do regime de compensação de jornada não se sustenta se a prestação de labor extraordinário for habitual⁶⁹. Trata-se de disposição de cunho protetivo que

⁶⁸ “EMENTA INCONSTITUCIONALIDADE DO § 5º DO ART. 59 DA CLT. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, dispõe que somente é possível flexibilizar a jornada do trabalhador a partir de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho). A novel norma do § 5º do art. 59 da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017, ao dispor sobre a possibilidade de o próprio trabalhador, individualmente, entabular com seu empregador ajuste compensatório na modalidade "banco de horas", não é compatível com a ordem constitucional, máxime quando perfectibiliza afronta ao princípio da vedação ao retrocesso, previsto no caput do art. 7º da Constituição da República. Declaração, pelo Colegiado, de inconstitucionalidade do § 5º do art 59 da CLT, que impõe a submissão do feito ao Tribunal Pleno, na forma do art. 143 do Regimento Interno deste Tribunal e inciso II do art. 949 do CPC”. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020409-56.2019.5.04.0531 ROT, julgado em 03/03/2021, Rel. Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

⁶⁹ TST, Súmula 85, IV – “A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”. (BRASIL, 2005)

não permite ao empregador ordinarizar o trabalho extraordinário. Se a prestação das horas extras for habitual não se está mais tratando de necessidade transitória ou sazonal da empresa e se a demanda por serviços é permanente a solução deve ser aumentar o número de trabalhadores, e não simplesmente ampliar a jornada legal (OLIVEIRA, 2011, p. 185). Para Vicente José Malheiros da Fonseca (2015, p. 41) a prática das denominadas horas extras habituais “constitui um paradoxo, porque consagra aquilo que deveria ser rigorosamente excepcional, além de comprometer a saúde do trabalhador e contribuir para o índice de desemprego”. (2015, p. 41). A Reforma Trabalhista de 2017, no entanto, suprimiu qualquer consequência ou sanção até então era aplicável ao regime de compensação em casos de habitualidade da prestação de serviços extraordinários, permitindo novamente alongamentos desproporcionais da duração da jornada de trabalho.

Indo além, a Reforma Trabalhista de 2017 também incluiu o artigo 59-A na CLT (BRASIL, 2017a) e desta forma instituiu a possibilidade da realização da denominada jornada de 12x36, também conhecida como jornada de plantão, em que o empregado trabalha por 12 horas seguidas e desfruta de um intervalo de 36 horas. Assim consta do novo dispositivo legal inserido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a):

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

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (BRASIL, 2017a).

A Reforma, neste ponto, novamente confere caráter de regra geral àquilo que deveria ser considerado exceção. Isso porque a CLT (BRASIL, 1943) passa a admitir, sem qualquer espécie de restrição, a adoção da jornada em regime de 12x36, inclusive mediante acordo individual. Ou seja, no Brasil hoje, apesar de existir norma constitucional limitando a jornada a 8 horas por dia, basta simples acordo individual, independentemente da função desempenhada⁷⁰, para que seja válido o trabalho de 12 horas diárias.

A inovação legislativa, ainda, se mostra mais gravosa por meio do parágrafo único do art. 59-A, dispondo que o regime compensatório de 12x26 abrange, sem necessidade de qualquer pagamento adicional, o descanso semanal remunerado e os feriados, assim como já

⁷⁰ A jornada de 12x36 sempre foi mais comumente utilizada naquelas atividades que exigem serviços ininterruptos, como os serviços vigilância e de saúde.

considera existir compensação pela prorrogação do trabalho noturno, tudo isso já contemplado por acordo individual que estabelece esse regime de turnos de revezamento.

Para além, a inovação implementada pela Reforma admite expressamente no texto da lei a possibilidade de indenizar o intervalo para repouso e alimentação, ou seja, “sua não fruição, circunstância de efeitos profundamente deletérios para a integridade física do obreiro, que não se alimenta e não descansa de forma adequada”. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 189). Vale dizer, o novo art. 59-A institui de maneira genérica e autoriza amplamente a jornada de 12x36 e expressamente prevê que qualquer trabalhador pode trabalhar 12 horas por dia sem sequer gozar de intervalo dentro da jornada para repouso e alimentação. Trata-se, à toda evidência, de medida incompatível com uma jornada razoável à manutenção da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.

A respeito dos prejuízos da alteração em análise, dispõe Raimundo Simão Melo (2018, p. 151):

A jornada de 12 x 36 horas de descanso vem sendo aplicada somente em algumas atividades especiais, de forma excepcional e mediante negociação coletiva com o sindicato da respectiva categoria profissional, que busca alguma compensação para os trabalhadores. Esse alargamento da jornada de 12 por 36 horas não poderia ter sido liberado como o foi, ainda mais mediante acordo individual com os trabalhadores.

Neste ponto, a Reforma Trabalhista de 2017 novamente positiva regra contrária ao entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, neste caso pela Súmula nº 444⁷¹ (BRASIL, 2012b). O entendimento sumulado desde 2012 dispunha válida a admissão da jornada de 12hx36h em caráter excepcional, somente mediante convenção ou acordo coletivo, sendo inadmissível o acordo individual. Ademais, os feriados jamais foram considerados compensados, já que se o dia de trabalho dentro da escala coincidissem com feriado, este deveria ter sua remuneração dobrada, na forma legal. Todas essas garantias, como visto, foram suprimidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). O efeito é um incentivo à adoção da jornada de 12x36 e uma diminuição dos custos financeiros com a contratação de mão de obra.

Maria Alaíde Bruno Teixeira (2020) considera que estender amplamente a jornada de trabalho a todas as categorias até 12 horas por dia configura fator de aumento de riscos à saúde:

Nesse sentido, estender a jornada de trabalho de forma ampla a todas as categorias para doze horas ininterruptas, desconsiderando as condições de trabalho, dá azo a violação de direitos garantidos constitucionalmente, uma vez que se configura como mais um fator de aumento dos riscos à saúde do trabalhador. (TEIXEIRA, 2020, p. 204).

⁷¹ “É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. (BRASIL, 2012b).

No caso da jornada de 12x36, pela circunstância de que o trabalho ocorre em turnos de revezamento, muitas vezes sem escala fixa, se agravam ainda mais as consequências danosas à saúde.

A fim de avaliar os efeitos da prorrogação da jornada de trabalho em turnos na saúde humana, foi realizada pesquisa com trabalhadores em uma indústria de beneficiamento de grãos no Estado de Goiás, em um estabelecimento empresarial que funciona de forma ininterrupta. Para viabilizar a atuação 24 horas por dia os trabalhadores atuam em turnos de revezamento para a manutenção da atividade industrial. Entrevistados esses trabalhadores, 51% relataram ter insônia frequente, 70% relataram prejuízo na vida social por desacordo de horários e 68% dos entrevistados consideraram o fator trabalho em turno como prejudicial à própria saúde. (SIMÕES; MARQUES; ROCHA, 2010).

Assim dispuseram os autores da pesquisa, publicada na Revista Latino-Americana de Enfermagem:

Considerando o ciclo sono/vigília, grande parte dos pesquisados apresentaram sonolência durante o trabalho e dificuldade para dormir, insônia, no período de descanso. Destaca-se, também, o relato do uso de medicamentos tanto para se manterem acordados quanto para dormir. Tais achados despertam para o aumento, inclusive, do risco para acidentes de trabalho pelo declínio da capacidade de concentração desses trabalhadores. [...]

Como perturbador da ritmicidade circadiana, o trabalho em turnos alternados tem implicações negativas em muitos dos processos biológicos de autorregulação. Um dos problemas evidenciados neste estudo foi o relacionado ao sono. Entre os distúrbios do sono, a insônia, a sonolência excessiva durante o trabalho e o uso de medicamento para se manter acordado, durante a atividade laboral, se mostraram especialmente importantes. (SIMÕES; MARQUES; ROCHA, 2010, p. 5- 6)

Para além dos efeitos diretos sobre a saúde, é importante destacar que a jornada em turnos de 12 horas comumente afeta a vida social e familiar do trabalhador. Isso porque na realidade brasileira os trabalhadores que atuam em turnos de revezamento recebem baixos salários e, assim, procuram outro emprego ou desempenham alguma atividade de trabalho informal no turno vago como forma de complementação de renda (MELO, 2018). Desta forma, é quase inexistente o tempo para descanso e para as atividades de lazer e convívio familiar, fato este que segundo a OIT⁷² é uma das dimensões essenciais a ser considerada quando o assunto é duração da jornada de trabalho.

⁷² “A terceira dimensão do «tempo de trabalho digno» é proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em consonância com o princípio estabelecido na Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981. As medidas de tempo de trabalho necessitam, sobretudo, de serem concebidas para facilitar o equilíbrio entre a vida

Importante destacar que, a respeito da alteração promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 que permitiu a adoção da jornada de 12x36, foi ajuizada junto ao STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5594⁷³, movida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde. O relator Ministro Marco Aurélio proferiu voto pela declaração de inconstitucionalidade do art. 59-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), na parte que permite a adoção da jornada de 12x36 por acordo individual. Após o voto do relator, o julgamento foi suspenso por pedido de vista no Ministro Gilmar Mendes.

Em linha de conclusão, tem-se que nas alterações relativas à jornada de trabalho implementadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), em especial a permissão de regime de banco de horas por acordo individual e a autorização irrestrita da jornada de 12hx36h, demonstram a intenção da legislação reformista de facilitar pelos meios que forem possíveis a extensão da duração da jornada de trabalho. Essa postura atende inegavelmente um interesse econômico da classe empregadora⁷⁴, visto que é mais vantajoso financeiramente pagar horas extras do que contratar outros trabalhadores, o que até mesmo contraria o discurso do “mais empregos” sustentado pelos apoiadores da Reforma.⁷⁵

A postura flexibilizadora e viabilizadora de jornadas de trabalho extensas vai na contramão da tendência mundial de redução das horas de trabalho⁷⁶, e, por consequência, agride a saúde do trabalhador ao enfraquecer a proteção legal sobre uma jornada de trabalho

profissional e a vida pessoal, de modo a permitir que todos os trabalhadores - mulheres e homens - tenham tempo suficiente para as suas vidas pessoais diariamente. [...] O número de horas que uma pessoa trabalha é um dos fatores mais importantes para determinar se o emprego é compatível com as responsabilidades familiares e vidas pessoais. Por exemplo, investigações recentes concluíram que há duas condições de trabalho fundamentais que reduzem a compatibilidade entre o trabalho e a vida pessoal: a duração excessiva semanal do trabalho e os horários de trabalho «atípicos» - fim da tarde, noite e fins de semana”. (OIT, 2020, p. 6).

⁷³ Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994. Rel. Min. Marco Aurélio Melo. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>. Acesso em 20 abr. 2022.

⁷⁴ “A explicação é simples. A empresa pode completar sua demanda de serviços mediante trabalho extraordinário, utilizando seus empregados, que já são treinados, cuja produtividade é conhecida, com o mesmo fornecimento de vale-transporte, refeição e equipamentos de segurança. Cada nova contratação implica gastos no recrutamento, todos os fornecimentos mencionados, mais encargos sociais diretos e indiretos, sendo que o trabalhador pode nem mesmo passar pelo período de experiência ou ser dispensado pouco tempo depois. Daí a tendência de onerar cada vez mais o adicional de horas extras (já vimos negociação coletiva fixando o adicional em até 200%) para servir de contraestímulo ao argumento econômico”. (OLIVEIRA, 2011, p. 185).

⁷⁵ O estabelecimento de longas jornadas de trabalho também não atende ao interesse econômico, uma vez que “há evidências de longa data que associam a redução dos horários de trabalho prolongados a uma maior produtividade (produção por hora de trabalho). Estes ganhos na produtividade resultam não só de fatores psicológicos, como uma menor fadiga, mas também de uma melhoria das atitudes e na motivação dos trabalhadores e trabalhadoras” (OIT, 2020, p. 5).

⁷⁶ “Os estudos aprofundados dos fisiologistas, ergonomistas, psicólogos médicos do trabalho e outros profissionais têm servido para respaldar os fundamentos científicos da tendência mundial de redução da jornada de trabalho. Todavia, não adianta limitar a duração da jornada, sem controlar, com rigor, o trabalho extraordinário. A simples oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática”. (OLIVEIRA, 2011, p. 177)

equilibrada que permite a necessária reposição das energias físicas e mentais (DRUMMOND; DAHAS, 2019, p. 30), indo de encontro à efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

4.3 Prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de saúde e segurança no trabalho – inclusão dos artigos 611-A e 611-B da CLT

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) promoveu a inclusão de dois artigos novos no texto da CLT no Título VI, referente às normas coletivas do trabalho. Trata-se da criação dos artigos 611-A e 611-B, os quais dispõem sobre um dos principais e mais polêmicos temas alterados pela Reforma Trabalhista de 2017: a chamada a prevalência do negociado sobre o legislado.

As figuras jurídicas da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho podem ser consideradas um dos institutos jurídicos mais peculiares ao Direito do Trabalho e que demonstram a especificidade desse campo jurídico. Previstas constitucionalmente no capítulo dos Direitos Sociais⁷⁷, as normas coletivas de trabalho são consideradas fontes formais do Direito do Trabalho, de origem autônoma, uma vez que as próprias partes envolvidas e afetadas pelas normas são responsáveis pela negociação das regras jurídicas que irão reger determinada relação de trabalho. A negociação coletiva, por sua vez, está intimamente ligada à participação do sindicato, cuja presença é sempre obrigatória para a representação dos trabalhadores e, em relação ao empregador, é obrigatória na convenção coletiva e facultada no acordo coletivo celebrado diretamente com a empresa. Essa participação obrigatória nas negociações de uma entidade representativa da classe dos trabalhadores demonstra a singularidade do ramo trabalhista em que se preza pela representação coletiva em detrimento da individualidade típica do Direito Civil, especialmente em razão da notória assimetria de forças na relação de trabalho.

A temática das normas coletivas de trabalho enseja inúmeros debates e controvérsias jurídicas. Ao que interessa à finalidade deste trabalho, vale destacar que um dos principais aspectos da negociação coletiva do Direito do Trabalho no Brasil sempre foi a sua característica de instrumento jurídico que servia ao propósito de maximizar a proteção social do trabalho ao estabelecer condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores. Ou seja, de um lado o

⁷⁷ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 1988)

ordenamento jurídico faz a previsão de um determinado nível de proteção social trabalhista, de outro, as próprias partes, assistidas pela representação sindical, tinham a possibilidade de negociar coletivamente na busca de condições de trabalho mais benéficas do que aqueles patamares mínimos previstos em lei. Essa interpretação de hierarquização das fontes é extraída especialmente a partir do princípio trabalhista da prevalência da norma mais favorável, segundo o qual as normas trabalhistas não se aplicam de acordo com ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000). O princípio da norma mais favorável, segundo compreende boa parte da doutrina nacional, foi acolhido pelo texto da Constituição Federal de 1988 no *caput* do art. 7º, quando prevê os direitos sociais dos trabalhadores “além de outros que visem à melhoria da sua condição social” (BRASIL, 1988).

A respeito dessa controvérsia, é relevante destacar que no período de finalização da presente pesquisa o Supremo Tribunal Federal realizou o julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral (*leading case* Recurso Extraordinário com Agravo nº 1121633), cujo acórdão ainda não foi publicado até a data de encerramento deste trabalho, mas com o estabelecimento da seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (BRASIL, 2022).

O Tema 1.046 de apreciou a discussão a respeito da constitucionalidade de normas coletivas do trabalho que restringem direitos trabalhistas sem a expressa previsão de outras vantagens compensatórias. A Suprema Corte, como se percebe da tese estabelecida, privilegiou a autonomia da vontade coletiva e reputou constitucionais os acordos e convenções coletivas que operem restrição de direitos trabalhistas, ainda que sem compensações. No entanto, em que pese a análise do julgamento exija a publicação do acórdão e estudado mais aprofundado, nota-se que o Supremo Tribunal Federal ressalvou os direitos absolutamente indisponíveis. Estes não podem ser restringidos nem mesmo por norma coletiva. Desta forma, para a finalidade da presente pesquisa, mantém-se hígida a análise das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista em termos de prevalência do negociado sobre o legislado, dentro da conclusão inafastável de que o direito à higidez do meio ambiente do trabalho possui caráter fundamental e se configura como direito absolutamente indisponível, inclusive em razão da sua estreita relação com o direito fundamental à vida e à saúde.

Pois bem. A Reforma Trabalhista de 2017, ao inserir o 611-A na CLT (BRASIL, 1943), determinou que prevalece a negociação coletiva sobre qualquer disposição legal, ainda que a convenção ou acordo coletivo fixe situação jurídica mais prejudicial àquela prevista em lei, nas hipóteses previstas em seus incisos. Por outro lado, no art. 611-B fez constar previsão expressa de determinados direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme hipóteses previstas em seus incisos.

À primeira vista chama a atenção a diferença de redação do *caput* dos dois novos artigos inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017):

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, *entre outros*, dispuserem sobre:” (grifou-se)

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, *exclusivamente*, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:” (grifou-se)

Note-se que o dispositivo que prevê a possibilidade de supressão de direitos legalmente previstos (art. 611-A) dispõe expressamente que seu rol é exemplificativo (“entre outros”); ao passo que o dispositivo que tem a finalidade de garantir a irredutibilidade de proteção de direitos básicos (art. 611-B) possui rol taxativo (“exclusivamente”). Trata-se de mais um exemplo do nítido viés precarizador da Reforma Trabalhista de 2017.

Nesse sentido é que se vislumbra nos dispositivos citados, além de outros dispositivos alterados que permitem a fixação de condições menos benéficas aos trabalhadores⁷⁸, que a Reforma Trabalhista viola o princípio da norma mais favorável⁷⁹ ao permitir a fixação de patamares de proteção social trabalhista inferiores ao previsto em lei (CASSAR; BORGES, 2017). Além disso, em que pese a análise dos impactos sobre o Direito Sindical não seja objeto deste trabalho, vem às claras os objetivos da Reforma Trabalhista quando, ao mesmo tempo em que privilegiou a negociação coletiva, enfraqueceu a representação sindical⁸⁰.

⁷⁸ Como é o caso dos arts. 620 e 444 da CLT, ambos inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

⁷⁹ Raimundo Simão Melo (2018, p. 149) vislumbra o seguinte cenário a respeito das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017: “Assim, se na norma negociada há melhoria para a condição social dos trabalhadores, ela é válida, porque está de acordo com a CF, mas se veio para piorar a condição social dos trabalhadores não é válida, porque está em desacordo com a CF”.

⁸⁰ “[...] a reforma proposta afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, introduzindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos. Entre as alterações promovidas, destacamos as seguintes: 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho; 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos. Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, o projeto aprovado produz impactos negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e para a constituição de uma sociedade menos desigual”. (TEIXEIRA et al, 2017, p. 94)

Compreendido o alargado campo de amplitude permitido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) à negociação coletiva, inclusive prevalecendo sobre a lei, cabe analisar as alterações promovidas pelos artigos 611-A e 611-B relativas ao meio ambiente do trabalho.

O primeiro aspecto é relativo ao intervalo dentro da jornada de trabalho para repouso e alimentação. Esse repouso, caráter essencial à saúde, sempre foi definido na tradição e legislação brasileira por ser de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, para jornadas diárias superiores a seis horas, conforme previsão do art. 71 da CLT⁸¹. Contudo, a Reforma Trabalhista inseriu no art. 611-A, inciso III, a possibilidade de redução do intervalo para 30 minutos via norma coletiva, ou seja, abaixo do mínimo legal.⁸²

Conforme Maria Alaíde Bruno Teixeira (2020, p. 209) a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos é tão nociva à saúde do trabalhador quanto a jornada de doze horas ininterruptas, também promovida pela Reforma. Aspectos fisiológicos, como a própria mastigação correta dos alimentos, ficam prejudicados por força de uma breve pausa para comer e repousar em apenas 30 minutos⁸³.

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos causa ainda mais inquietação naquelas empresas que não dispõem de refeitório próprio. Quanto tempo cada trabalhador dispõe para sair da empresa, ir para casa, se alimentar, e voltar? Ou ainda, quanto tempo dispõe para ir até o restaurante mais próximo? Ou quanto tempo dispõe para preparar ou mesmo esquentar sua refeição na cozinha da empresa? São inquietações que se colocam diante de um intervalo tão pequeno que dificilmente cumprirá seu papel de fornecer lapso temporal de efetivo repouso e alimentação ao trabalhador.

Ainda sobre o intervalo, além de abrir a possibilidade de sua redução abaixo do mínimo legal de uma hora, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) também alterou a redação do §4º, do art. 71, da CLT (BRASIL, 1943), para dispor que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo ensejará o pagamento em favor do empregado apenas do período suprimido, o qual

⁸¹ “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”. (BRASIL, 1943)

⁸² “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas” (BRASIL, 2017)

⁸³ “Quando se fala em alimentação, todos sabem dos efeitos de uma mastigação incorreta, decorrentes da realização de refeições num curto espaço de tempo. Da mesma forma, sabe-se que a manutenção da saúde e da qualidade de vida estão relacionadas, não apenas aos alimentos consumidos, mas à forma como são ingeridos. Assim, o hábito de fazer refeições rápidas diariamente em função do intervalo de 30 minutos poderá ter implicações na saúde do trabalhador. A este respeito, a literatura aponta que a mastigação ineficaz poderá desencadear problemas de várias ordens, dentre elas a absorção insuficiente de nutrientes, problemas digestivos ou mesmo sobrepeso, uma vez que a mastigação rápida dificulta o cérebro a receber sinais de saciedade tornando-se um fator que pode contribuir para a obesidade”. (TEIXEIRA, 2020, p. 209)

terá natureza indenizatória⁸⁴. Trata-se de alteração que também se presta a fragilizar o sistema de proteção legal à jornada e intervalo, uma vez que tem o efeito de reduzir os custos com o descumprimento da regra. Ora, se o período que deveria ser destinado ao repouso foi, de fato, trabalhado, não há fundamento para conferir natureza indenizatória ao pagamento correspondente. A medida fragiliza a regulamentação protetiva, “facilitando a burla do direito constitucional de intervalo para alimentação e descanso do trabalhador”. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 190).

A alteração levada a efeito pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) novamente destoa totalmente do entendimento consolidado no âmbito da Justiça do Trabalho. Isso porque o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 437⁸⁵ (BRASIL, 2012a), já havia consagrado o entendimento de que a não concessão ou concessão parcial do intervalo implicava o pagamento total do período suprimido (item I); é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva com previsão de supressão ou redução do intervalo intrajornada (item II); e de que possui natureza salarial a parcela a ser paga pelo empregado em caso de violação à regra de concessão do intervalo (item III). A Reforma Trabalhista de 2017, portanto, inseriu nova regra dispondo especificamente em contrário a todos os pontos sumulados pelo TST, em claro prejuízo aos trabalhadores.

Para além da matéria do intervalo para repouso, o art. 611-A também incluiu os incisos XII e XIII relativos a enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (BRASIL, 2017a).

⁸⁴ “§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho” (BRASIL, 2017).

⁸⁵ Súmula 437 TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. [...] (BRASIL, 2012a).

Percebe-se que para além de autorizar negociações coletivas relativas à jornada e intervalo, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) permitiu também a redução e supressão de direitos relacionados a aspectos técnico-científicos, como é o caso da insalubridade no ambiente de trabalho.

A prorrogação de jornada em ambientes insalubres é matéria fortemente vinculada à saúde e segurança no trabalho em razão do maior desgaste gerado ao organismo, conforme dispõe Sebastião Geraldo de Oliveira (2011):

Outra questão preocupante é o trabalho extraordinário nas atividades perigosas e insalubres. Na legislação estrangeira, normalmente é vedada a realização de horas extras em tais atividades. O fundamento biológico para tal proibição é facilmente explicável: o trabalho insalubre, perigoso ou penoso provoca reações mais intensas no organismo para manter-se equilibrado, o que, naturalmente, acarreta maior desgaste e propensão à fadiga, exigindo período mais extenso para descanso e recuperação. (OLIVEIRA, 2011, p. 178).

A respeito do enquadramento do grau de insalubridade (inciso XII), o art. 192 da CLT (BRASIL, 1943) prescreve que o trabalho exercido em condições insalubres acima dos limites de tolerância definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego será remunerado⁸⁶ com adicionais (adicional de insalubridade), sendo de 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo), de acordo com a exposição e o agente insalutífero. (BRASIL, 1943).

A matéria é regulamentada, ainda, pela Norma Regulamentadora nº 15, a qual é recheada de elementos técnicos e científicos para o cálculo dos níveis de exposição toleráveis pelo trabalhador. A respeito do pagamento do adicional de insalubridade, a Norma determina que cabe à autoridade regional em matéria de saúde e segurança no trabalho fixar o adicional devido aos empregados expostos, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, conforme item 15.4.1.1 da NR-15 (BRASIL, 1978b).

A temática, portanto, diz respeito a critérios científicos ligados a diversas áreas do conhecimento envolvidas na análise de riscos e grau de exposição do ser humano a cada um

⁸⁶ Em que pese fuja ao escopo da presente pesquisa, é relevante destacar que a problemática da prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres envolve o debate a respeito da monetização dos riscos com o pagamento de adicionais em dinheiro, como adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade, configurando a venda da saúde humana. Isso porque a solução que mais bem se coaduna com a necessidade do trabalho nesses ambientes, ao invés de pagar uma compensação financeira (geralmente pequena) àquele trabalhador exposto ao maior risco, seria simplesmente uma maior redução dos limites de jornada de trabalho nesses ambientes. Reduzir a exposição do trabalhador a um ambiente reconhecido por lei como prejudicial à saúde está, por certo, em maior consonância com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da saúde e do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (OLIVEIRA, 2011).

deles, definindo o que é tolerável ou não, a exemplo dos conhecimentos em medicina do trabalho, engenharia, física, química, entre outros.

A Reforma Trabalhista de 2017, entretanto, simplesmente desconsidera o fundamento técnico-científico por trás das disposições regulamentadoras referentes ao trabalho insalubre e autoriza negociações coletivas a dispor livremente a respeito de enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

Veja-se a possibilidade criada pela Reforma. No Brasil os níveis de trabalho com exposição a agentes químicos estão previstos no Anexo nº 11 da Norma Regulamentadora nº 15 (BRASIL, 1978b). A título de exemplo, o trabalho com exposição ao ácido clorídrico (utilizado, entre outros, para limpeza e galvanização de metais, sendo altamente tóxico) enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, o mesmo ocorre em relação ao trabalho exposto ao monóxido de carbono (utilizado em escala industrial para a produção de metais e com potencial letal ao homem). A partir da inclusão do art. 611-A, inciso XII, a Reforma Trabalhista de 2017 permite que essa mesma condição, ou seja, o trabalho com exposição ao ácido clorídrico ou ao monóxido de carbono, sem exigência de estudo técnico prévio, seja considerada via convenção coletiva como de risco baixo a ensejar o pagamento de adicional de insalubridade em grau mínimo (10%) ou, ao apetite do intérprete, até mesmo descaracterizar a atividade como insalubre para fins de “enquadramento de grau de insalubridade”.

Vale dizer, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) autoriza, sem qualquer critério técnico, a alteração prejudicial de enquadramento de atividade definida como insalubre, em gritante prejuízo à saúde dos trabalhadores e, ainda, à fiscalização trabalhista:

Assim, num passe de mágica, condições tecnicamente definidas como de grau máximo de insalubridade podem se tornar de grau mínimo, o que trará repercussões não apenas para remuneração dos trabalhadores mas, ainda mais importante, certamente atingirá as ações da Fiscalização do Trabalho e os aspectos previdenciários a elas relacionados. (TEIXEIRA *et al*, 2017).

Não menos grave é a autorização para que sejam editadas normas coletivas determinando a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres sem a autorização da autoridade competente em matéria de saúde e segurança do trabalho (inciso XIII do art. 611-A), sem a necessidade de qualquer estudo técnico a respeito.

Ora, todo o estudo e conhecimento existente por trás da definição dos riscos e dos limites de exposição do ser humano aos diversos agentes de risco considera um fator essencial: o tempo de exposição. Uma situação é ser exposto a 5 minutos por dia de trabalho a contato com agentes biológicos insalutíferos, por exemplo. Situação diversa é ter contato permanente durante toda a

jornada diária de 8 horas. O tempo de exposição é fator crucial na análise técnica a respeito da exposição do organismo humano aos mais diversos riscos laborais.

Nesse sentido é que as disposições regulamentares técnicas consideram para a construção de todo o regulamento acerca do trabalho insalubre a jornada legal de 8 horas por dia. Não é por outra razão que o artigo 60, *caput*, da CLT (BRASIL, 1943) exige que qualquer tipo de prorrogação de jornada em ambientes insalubres somente pode ser implementado mediante licença prévia da autoridade competente em saúde e segurança do trabalho, as quais, segundo a própria CLT, possuem o dever de realizar exames locais para análise dos métodos e processos de trabalho⁸⁷.

A respeito da correspondência inafastável entre os limites de tolerância definidos pelos regulamentos e a jornada de trabalho definida em lei:

Ademais, cabe destacar que as normas de saúde e segurança relacionadas a ambientes insalubres seguem padrões definidos para jornadas de trabalho de oito horas, com base em estudos técnicos, considerando tendências internacionais. Como os laudos periciais deverão atender na integralidade as normas atuais, se a prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres caracteriza situação diversa daquela para as quais foram criadas? Estariam as normas do Ministério do Trabalho equivocadas a respeito das condições humanas do trabalhador e da ação dos agentes agressores? Esta nova exigência não demandaria estudos preliminares que servissem de parâmetros aos laudos periciais? (TEIXEIRA, 2020, p. 207).

Desta forma, considera-se inconcebível a admissão de prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem o necessário estudo técnico previsto em lei. Nesse sentido, veja-se o lúcido exemplo acerca dos efeitos sobre a saúde que tal autorização pode significar, de acordo com a médica Marcia Bandini, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho:

A norma do Ministério do Trabalho determina que uma jornada de oito horas só é permitida em um ambiente com barulho contínuo de até 85 decibéis --que seria o equivalente ao barulho de uma avenida muito movimentada em uma grande metrópole. Acima de 80 decibéis a gente já tem risco de perda auditiva. E perda auditiva por causa do ruído é irreversível". Se o ruído sobe para 86 decibéis, o tempo limite de jornada cai para sete horas, de acordo com a norma. Quanto maior o barulho, menor o tempo permitido. Quando chega a 115 decibéis, o limite máximo de tempo de trabalho no local é de sete minutos. Quando a gente passa de 8 horas para 12 horas, esse limite deveria cair para 76 decibéis, que é [o equivalente a] um escritório onde as pessoas estão falando muito (UOL, 2017).

⁸⁷ “Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim”. (BRASIL, 1943)

Assim, a definição de ambientes insalubres e o grau da insalubridade passa necessariamente pela relação entre o agente agressor e o tempo de exposição, fazendo com que a prorrogação da jornada nestes locais seja tarefa de complexidade que exige novos estudos de caráter técnico para avaliar a possibilidade – e em que condições – de prorrogação (TEIXEIRA, 2020, p. 207). A Reforma Trabalhista passa por cima de tudo isso e simplesmente autoriza que as normas coletivas, sem qualquer amparo técnico, possam prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres e em qualquer grau de insalubridade.

Registre-se que a autorização para o trabalho extraordinário em ambientes insalubres, sem necessidade de autorização da autoridade competente, também foi concedida pela Reforma Trabalhista para o regime de 12x36 – o qual, como já visto, teve sua adoção autorizada de forma indiscriminada. A dispensa de autorização técnica para essas longas jornadas de trabalho foi realizada por meio da inclusão do parágrafo único no artigo 60 da CLT⁸⁸, em relação ao qual são aplicáveis todas as críticas já expostas. A autorização, neste ponto, é ainda mais grave, pois está dada diretamente na lei e independe de negociação coletiva. O prejuízo à higidez do meio ambiente de trabalho equilibrado é manifesto.

Finalmente, resta analisar a inclusão do artigo 611-B, o qual determinou o rol taxativo dos direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos mediante convenção ou acordo coletivo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [...]

Parágrafo único. 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, 2017a).

Evidencia-se a inclusão das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho como matérias que não poderiam ser alteradas pela negociação coletiva. Esse inciso XVII é o que ampara o discurso pró Reforma Trabalhista no sentido que a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) em nada alterou as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho (o que, como pode ser já constatado, não procede).

Salta aos olhos, de início, a existência de uma contrição entre os dois artigos (611-A e 611-B) inseridos no texto da CLT pela mesma Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). Isso

⁸⁸ “Art. 60 [...] Parágrafo único. Exceção-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”. (BRASIL, 2017a).

porque os incisos XII e XIII do art. 611-A, como visto, autorizam expressamente a redução de direitos relativos a enquadramento de insalubridade e prorrogação de jornada em ambiente insalubre, matérias essencialmente ligadas à questão da saúde e segurança laborais. Foi visto, inclusive, que o art. 611-A permite até mesmo a dispensa de avaliação técnica elaborada pela autoridade competente para a análise das condições insalubres, o que está previsto justamente em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Ou seja, as previsões do art. 611-A contrariam expressamente o texto do inciso XVII do art. 611-B, segundo o qual normas de saúde, higiene e segurança estariam salvaguardadas de alterações por normas coletivas.

Essa contradição entre os dispositivos inseridos na CLT é apontada por Silvio Beltramelli Neto (2017):

Todavia, seu conteúdo revela óbvias contradições com o permissivo do art. 611-A, já que impossível sustentar-se a não fragilização de normas de SST, ao mesmo tempo em que se tolera a negociação sobre o enquadramento da insalubridade, o que, pela lógica, abarca a própria classificação dos agentes como nocivos ou não à saúde. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 193).

Mais gravosa, no entanto, é a previsão do parágrafo único do art. 611-B, o qual, em contrariedade a todo o conhecimento científico já mencionado, dispõe que regras sobre duração do trabalho e intervalo não são consideradas normas de saúde e segurança no trabalho para os fins deste artigo. Ou seja, a Reforma cria uma regra de cunho protetivo (inciso XVII) e, ao mesmo tempo, abre uma exceção esdrúxula e anticientífica.

A existência de uma disposição específica afirmando que regras de duração do trabalho e intervalo não são consideradas normas de saúde e segurança demonstra, ao que se sente, uma intenção deliberada e até mesmo de má-fé dos formuladores da Reforma (TEIXEIRA *et al*, 2017, p. 90), já que é notória a ligação entre duração do trabalho e saúde laboral, e a regra inserta busca tão somente uma salvaguarda formal para a redução de direitos relativos à duração da jornada de trabalho.

Maurico Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), acerca do parágrafo único do art. 611-B, dispõem se tratar de uma visão unilateral, reducionista e anticientífica, uma vez que a medicina do trabalho já pacificou que tal assunto possui importante dimensão na temática relativa às doenças e riscos do meio ambiente de trabalho.

Maria Alaíde Bruno Teixeira (2020, p. 203) considera a descaracterização da jornada de trabalho como norma de higiene e segurança do trabalho “um dos pontos críticos e, por que não dizer, um grande equívoco da reforma”, dispondo que a literatura demonstra que a sobrecarga de trabalho é uma das principais causas das ocorrências de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Na minha linha é que Raimundo Simão Melo (2020, p. 94) afirma que os altos

índices de acidentes de trabalho no Brasil tendem piorar a partir da aprovação da Reforma Trabalhista de 2017⁸⁹.

O parágrafo único do art. 611-B serve como fechamento do cenário que aponta para visíveis fragilizações realizadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) no nível de proteção da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho por meio de autorizações para supressão e redução de direitos pela via da negociação coletiva, em uma tentativa de mitigar o alcance e o próprio conceito de meio ambiente do trabalho.

Assinale-se que essas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 que consubstanciam o chamado negociado sobre o legislado são objeto de impugnação junto ao Supremo Tribunal Federal, por meio do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1121633, o qual tem por objeto analisar se as normas coletivas de trabalho prevalecem sobre o direito legislado quando há restrição ou supressão de direitos. A ação é de relatoria do Ministro Gilmar Mendes e se encontra com julgamento suspenso até data de encerramento deste trabalho.

Em conclusão, tem-se que a inclusão dos arts. 611-A e 611-B na CLT (BRASIL, 1943) constituem, apesar de uma tentativa de esconder essa consequência, normas que efetivamente possibilitam alterações via negociação coletiva que reduzem ou suprimem direitos vinculados à saúde e segurança no trabalho, violando, também neste aspecto, a proteção constitucional de caráter fundamental resguardada ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

4.4 Teletrabalho

Uma das grandes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foi o tratamento legal conferido ao denominado teletrabalho, por meio da inclusão do Capítulo II-A na CLT, intitulado “Do Teletrabalho” (BRASIL, 2017a).

O teletrabalho foi conceituado como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de

⁸⁹ “Essa situação poderá piorar com a reforma trabalhista recentemente aprovada, a qual foi feita sem qualquer preocupação com a melhoria das condições de trabalho, banindo até do conceito de regras de saúde e segurança a duração do trabalho e os intervalos intrajornada, para permitir que convenções, acordos coletivos e até acordos individuais de trabalho possam aumentar a jornada de trabalho, reduzir a proteção prevista em lei, estabelecer banco de horas e reduzir intervalos de descanso, entre outras investidas sobre condições de trabalho, o que ofende o comando do inc. XXII do art. 7º da Constituição Federal, o qual visa à proteção da vida e da saúde dos trabalhadores como direito fundamental e Tratados internacionais assinados pelo Brasil, como as Convenções 148 e 155, entre outras que preconizam o trabalho decente”. (MELO, 2020, p. 94).

comunicação que não se confundam com o trabalho externo⁹⁰. Neste aspecto, considera-se importante a regulamentação legal a respeito do teletrabalho, uma vez que se trata de modalidade de prestação de trabalho nova e inexistente à época da edição da CLT (BRASIL, 1943).

Conforme Sandro Nahmias Melo (2021), com o avanço tecnológico o mundo mudou e o meio ambiente do trabalho também mudou, estando em uma fase que o autor denomina “meio ambiente do trabalho 2.0”. Diversas relações sociais e econômicas que há pouco tempo eram inimagináveis hoje são comuns à boa parte da população. Em conjunto com esse avanço se desenvolvem também novos arranjos de relações de trabalho:

No século XXI, os algoritmos, apesar de invisíveis, são onipresentes. Algoritmos gerenciam dinheiro, relacionamentos – de amizade até os mais íntimos –, lazer e, como não, trabalho. O trabalho tem sofrido constante intervenção e vigilância das IAs. Pesquisas têm demonstrado, no Brasil de 2020, o crescimento significativo do trabalho intermediado por aplicativos, estes, por sua vez, gerenciados por algoritmos: transporte de pessoas, refeições e documentos; serviços especializados em aulas particulares, consultas médicas e até goleiros para viabilizar a pelada de final de semana. A lista tem crescido na proporção inversa da economia e do emprego formal. (MELO, 2021, p. 258)

A necessidade de uma tutela jurídica ao teletrabalho revelou-se ainda mais necessária após a eclosão da pandemia mundial do coronavírus que transformou de forma súbita todo o mundo e, inclusive, as relações de trabalho. Nesse sentido, assim dispõem Poliana Santos, Ariê Ferneda e Norma Padilha (2021) sobre o impacto da pandemia sobre as novas relações de trabalho e o ambiente laboral:

O espaço físico para o desenvolvimento das atividades laborais é o mesmo onde o trabalhador dorme, se alimenta, cuida dos filhos, descansa e desenvolve atividades de lazer. Os aparelhos tecnológicos (celular, computador, tablets etc.), até então utilizados para a vida privada, passaram a ser utilizados como instrumentos de trabalho, compartilhando no mesmo local informações pessoais/privadas com aplicativos e software laboral. Até mesmo o tempo à disposição do empregador alterou sobremaneira em que, sob manto da falácia de horário flexível em home office, o trabalhador fica disponível em tempo integral, com intervenções e fiscalizações de superiores, clientes e prestadores de serviço. (SANTOS; FERNEDA; PADILHA, 2021, p. 191)

Neste ponto, portanto, se considera que trazer para dentro do Direito do Trabalho a regulamentação de uma realidade inegável e que possivelmente irá aumentar cada vez mais é genuinamente uma atualização ou modernização necessária da legislação trabalhista. Como já referenciado, a legislação do trabalho não pode cegamente ser considerada imutável, sob pena

⁹⁰ “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017a).

de se violar o próprio valor social do trabalho garantido constitucional ao deixar de conferir proteção legal a determinadas relações de trabalho que vão surgindo com o avanço da tecnologia. Desta forma, o fato de trazer o teletrabalho (já disseminado na realidade social) para a realidade jurídica pode ser apontado como um ponto positivo operado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

No entanto, a forma como essa nova regulamentação legal foi realizada não está à margem de críticas. Isso porque nem mesmo o avanço da tecnologia e as novas formas de relações sociais e econômicas podem se sobrepor à saúde humana e à sadia qualidade de vida no trabalho⁹¹. A positivação das normas de regulamentação do teletrabalho no país, portanto, seriam a oportunidade de conferir proteção jurídica às específicas condições ambientais desses trabalhadores.

Essa proteção, diga-se, é necessária ao teletrabalho assim como para qualquer outra modalidade de trabalho. Em relação aos teletrabalhadores, há exposição a riscos físicos, como, por exemplo, as questões envolvendo a ergonomia do trabalho sentado (o qual exige equipamentos adequados) além da problemática que envolve a LER (lesão por esforço repetitivo), como tendinite, bursite, síndrome do túnel do carpo, entre outros. Além disso, os teletrabalhadores estão expostos, ainda, à fadiga mental. Isso porque as atividades que não envolvem esforço físico de maior intensidade podem igualmente nocivas à saúde humana. Nesse sentido:

Pesquisas, especialmente no âmbito da saúde, já apontam para reflexos incidentes na saúde mental do trabalhador em virtude do atual modelo laboral, como: estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, síndrome do pânico e até o aumento considerável de dependência alcoólica e de outras drogas (SANTOS; FERNEDA; PADILHA, 2021, p. 193)

São inegáveis os impactos que o teletrabalho pode trazer à saúde do trabalhador. Contudo, ao trazer para o Direito do Trabalho a responsabilidade de regulamentação do teletrabalho, a Reforma Trabalhista de 2017 simplesmente descuidou de atender a esse relevante – talvez o mais relevante – aspecto que envolve os teletrabalhadores, qual seja, a manutenção da saúde e do equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

A esse respeito a Lei nº 13.467/2017 apenas fez a modesta previsão constante no art. 75-E da CLT:

⁹¹ Nesse sentido: “Registre-se desde logo o inexorável avanço tecnológico não pode legitimar qualquer retrocesso social no direito à saúde dos trabalhadores. A sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho continuará sendo objeto maior do direito ambiental do trabalho” (MELO, 2021, p. 259).

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017a).

Note-se o silêncio eloquente da Reforma Trabalhista de 2017 que, ao regulamentar esta importante categoria de trabalhadores, nada falou a respeito de regras garantidoras de saúde e segurança no ambiente do trabalho. Não fosse o suficiente, ainda positivou a previsão de que a única obrigação do empregador em relação aos teletrabalhadores é instruir seus empregados, aos quais foi atribuído o dever de assinar termo de responsabilidade. Ou seja, ao empregador basta a coleta da assinatura do teletrabalhador em um termo de responsabilidade constando as instruções fornecidas, eximindo-o de qualquer outra obrigação⁹², como o fornecimento de materiais e equipamentos tecnicamente adequados ao teletrabalho.

Assim, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) acabou por transferir ao próprio empregado a responsabilidade pelo equilíbrio do meio ambiente do trabalho:

No tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (Art. 75-E), o que implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos de trabalho intrinsecamente mais onerosos. (TEIXEIRA *et al*, 2017, p. 92)

Além disso, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) também incluiu empregados em teletrabalho nas exceções legais às disposições previstas na CLT relativas aos limites da jornada de trabalho, igualando o teletrabalhador aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. Assim o fez pela inclusão do inciso III no art. 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

⁹² Acerca da previsão contida no parágrafo único do art. 75-E, Silvio Beltramelli Neto (2017) afirma: “Por outro lado, seu parágrafo único determina que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”, disposição essa evidentemente voltada a uma prevenção (ato formal a priori) de responsabilidade por acidente típico ou adoecimento laboral, algo que não pode se sobrepor à investigação ampla das causas de qualquer infortúnio de trabalho, sob pena de inculpar-se, de antemão, a vítima do agravamento à saúde por suposto ato inseguro”. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 190)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017a)

Note-se, neste aspecto, mais uma regra implementada em notório prejuízo ao trabalhador. A inclusão do teletrabalhador nas exceções às regras de duração e controle da jornada de trabalho, a exemplo dos gerentes e empregados externos, possui o nítido propósito de cunho econômico/financeiro de evitar o desembolso pelo empregador de pagamento pela jornada extraordinária. Para Raimundo Simão Melo (2018, p. 152), para os teletrabalhadores “na prática não haverá limites de horas de trabalho no dia e na semana, nem registro ou controle dos horários de trabalho”. Além disso, a disposição inserida pela Reforma Trabalhista pressupõe uma situação absolutamente inverídica de que não é possível o controle de jornada do teletrabalhador.

Nesse sentido é a crítica feita por Silvio Beltramelli Neto (2017):

Em prosseguimento, a nova lei insere na CLT um capítulo inteiramente dedicado à regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E), eximindo-o da exigência de controle de jornada e, por conseguinte, sujeitando-o a jornadas extensas, sem qualquer contrapartida, em razão de sua equiparação a serviços em atividade externa e à atividade de gerência, pela inclusão de inciso III ao art. 62. Esta decisão ignora o fato notório da disseminação de mecanismos de controle da duração do trabalho a despeito (e em especial) de se tratar de trabalho à distância, muitas vezes postos em operação por simples ferramentas eletrônicas de averiguação de *login* realizado pelo funcionário junto ao sistema eletrônico do empregador. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 190)

É injustificável, portanto, a presunção realizada pela Reforma Trabalhista de que todo teletrabalhador exerce suas atividades sem a possibilidade de controle de jornada. A presunção é irreal e absurda, haja vista os inúmeros meios tecnológicos de controle de jornada à distância, como visto. Nesse sentido, a exemplo do que já ocorre com os denominados trabalhadores externos, é possível a avaliação em concreto de cada relação laboral para análise se no caso específico há ou não possibilidade de controle de jornada para fins de submissão do empregado às regras de proteção da jornada de trabalho. Nesse sentido, por exemplo, já houve decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconhecendo a possibilidade jurídica de pagamento de horas extras a teletrabalhadores na vigência da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), desde que demonstrada a possibilidade de controle de jornada⁹³.

⁹³ “TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho”.

Em verdade, a possibilidade de controle de jornada sobre o teletrabalho é tão viável que atualmente já é amplamente discutido o problema da hiperconectividade e o direito à desconexão, situações às quais o teletrabalhador está sujeito:

Há grandes riscos da hiperconectividade laboral causar danos psicológicos ao trabalhador, justamente por não promover um ambiente de trabalho equilibrado e a devida desconexão das matérias ligadas à esfera profissional. Os impactos na saúde do trabalhador são inúmeros, podendo surgir a curto, médio e longo prazo. Referidos impactos podem variar de sofrimento mental generalizado à estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, entre outras psicopatologias ocupacionais. (SANTOS; FERNEDA; PADILHA, 2021, p. 195)

Por fim, em que pese o recorte temático do presente trabalho seja a análise da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), é oportuno registrar a recentíssima edição da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, a qual alterou diversos dispositivos da CLT relativos ao teletrabalho incluídos pela Reforma Trabalhista. Em que pese a medida provisória ainda não tenha sido apreciada pelo Congresso Nacional, existindo a possibilidade inclusive da perda da sua eficácia, é relevante destacar que a norma alterou o art. 62, inciso III, da CLT (BRASIL, 1943), para dispor que apenas os teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa estão excluídos das regras de proteção à jornada de trabalho⁹⁴. Os demais teletrabalhadores, como aqueles que cumprem jornada diária fixa, passam a estar protegidos pelas normas ordinárias de regulamentação da duração da jornada de trabalho. Desta forma, apesar das alterações serem recentes e exigirem maior tempo para seu estudo e compreensão, ao menos no aspecto relativo ao controle de jornada se vislumbra uma atenuação dos prejuízos trazidos pela Reforma Trabalhista aos teletrabalhadores.

Conclui-se, então, que em relação aos impactos sobre o teletrabalho a Reforma Trabalhista de 2017, apesar do mérito de regulamentar essa modalidade de trabalho, não efetiva a necessária proteção desses trabalhadores em relação ao meio ambiente de trabalho, mas, ao contrário, prevê limitações de responsabilidade do empregador em matéria de saúde e segurança ao mesmo tempo em que exclui o trabalhador das regras de duração e controle da jornada de trabalho.

4.5 Trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres

(Tribunal Regional Do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0100175-88.2021.5.01.0203. Rel. Des. Maria Helena Motta. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 23 de novembro de 2021).

⁹⁴ “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. (BRASIL, 1943).

Ao se falar na Reforma Trabalhista de 2017 um dos temas mais emblemáticos e que ganhou maior atenção por parte da mídia e do público em geral foi o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres. Por se tratar de tema sensível à população e estar umbilicalmente vinculado à saúde não só da trabalhadora, mas de outro ser humano em formação, foram diversas as críticas dirigidas à Reforma Trabalhista.

Veja-se que no ano anterior à Reforma Trabalhista de 2017 foi editada a Lei nº 13.287/2016 que teve como objeto exclusivamente a inclusão do art. 394-A na CLT, com a seguinte redação: “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre” (BRASIL, 2016a). Portanto, o texto da CLT havia acabado de receber alteração significativa no que diz respeito à proteção do trabalho da mulher e proteção da maternidade, vedando a realização de trabalhos em condições insalubres para gestantes e lactantes.

Um ano depois, a Reforma Trabalhista modificou o Capítulo III (Da Proteção do Trabalho da Mulher), seção V (Da Proteção à Maternidade) para alterar a redação do recente artigo 394-A, nos seguintes termos:

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. (BRASIL, 2017a).

Vê-se que Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) passou a admitir o trabalho da gestante em condições insalubres de grau médio e mínimo, com a exigência de apresentação de laudo médico, assim como passou também a exigir a apresentação de laudo médico para o afastamento em qualquer grau de insalubridade, inclusive máximo, para a empregada lactante.

Desta forma, houve inegável retrocesso e fragilização da proteção ao meio ambiente do trabalho. A trabalho em condições insalubres, por si só, já oferece risco considerável à saúde humana, razão pela qual inclusive o próprio sistema previdenciário confere modalidade especial de aposentadoria a esses trabalhadores, exigindo menos tempo de contribuição, em razão dos agravos à saúde. O trabalho em condições insalubres é admitido juridicamente mediante o

pagamento de um adicional remuneratório, o qual alcança valores diminutos diante da consolidação do entendimento de que a sua base de cálculo é o salário mínimo.

Apesar do pagamento de adicional remuneratório, o trabalho insalubre, como já visto, recebe críticas no sentido de configurar a monetização da saúde e de prejudicar a saúde do trabalhador quando outra opção viável seria a redução da jornada insalubre e a contratação de mais trabalhadores, diminuindo o tempo de exposição. Essas críticas já são feitas tomando apenas em consideração a exposição do próprio trabalhador aos agentes insalutíferos.

Situação mais grave, por óbvio, é da trabalhadora gestante ou lactante que, para além de expor a sua saúde, ainda estará prejudicando a saúde do nascituro que antes mesmo de nascer vai estar exposto 8 horas por dia (considerando a jornada regular) aos mais variados agentes insalutíferos. Desta forma, conforme entende Silvio Beltramelli Neto (2017, p. 192), a alteração do art. 394-A da CLT pela Reforma Trabalhista “denota claro retrocesso na salvaguarda jurídica da vida e da saúde da gestante e do nascituro ao inverter uma presunção absoluta de dano”. Para Raimundo Simão Melo (2018, p. 149) a finalidade da vedação do trabalho de gestantes e lactantes é científica, já que o trabalho nessas condições é comprovadamente prejudicial às mulheres e à criança, sendo esta situação absurdamente ignorada pelos deputados, senadores e, ao final, pelo presidente da República ao sancionar sem veto a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

A alteração promovida pela Reforma passou a receber diversas críticas e levanta questionamentos como: o atestado médico é capaz de proteger a gestante e a lactante, assim como a criança, dos agentes nocivos à saúde? A apresentação do laudo médico exclui a culpa do empregador por doenças que a mãe ou a criança possam contrair em decorrência da exposição a agentes insalubres? Seria possível a responsabilização posterior do empregador? Na realidade diária da rotina de trabalho, as empresas não iriam exigir a apresentação de atestado para a continuidade do trabalho em condições insalubres, já que essa possibilidade está amparada pela Lei nº 13.467/2017? As mães trabalhadoras não iriam se sentir compelidas a conseguir um atestado médico dando o aval para o trabalho insalubre para não correrem o risco de perder o emprego?

Diante deste cenário, alguns meses após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos propôs perante o Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938⁹⁵, sustentando

⁹⁵ Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5939. Rel. Ministro Alexandre de Moraes. Acórdão Publicado no Diário a Justiça Eletrônico em 23/09/2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em 20 abr. 2022.

serem inconstitucionais as alterações implementadas pela Reforma. A Corte Suprema se manifestou pela procedência da ação e reconheceu a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017 nos trechos inseridos nos incisos II e III do art. 394-A da CLT (BRASIL, 2017a) que permitem o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico.

Portanto, neste aspecto se revela mais uma alteração implementada pela Reforma Trabalhista de 2017 que, desta vez já com inconstitucionalidade reconhecida pelo STF, também caminhou no sentido contrário à promoção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

4.6 A Lei nº 13.467/2017 na contramão do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

O presente capítulo buscou realizar uma análise das principais alterações realizadas pela Reforma Trabalhista de 2017 que de alguma forma emanam efeitos sobre o meio ambiente do trabalho. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), como visto, não se propôs de forma mais direta e específica a alterar normas relativas à saúde e segurança no trabalho, como, por exemplo, os limites de tolerância dos agentes insalubres definidos pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou mesmo o capítulo V da CLT (Da Segurança e da Medicina no Trabalho) em matérias como fornecimento de equipamento de proteção individual ou exames médicos preventivos. Este, inclusive, foi um grande discurso de apoio à aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, ou seja, a suposta inexistência de qualquer tipo de alteração em normas relativas à saúde e segurança no trabalho.

No entanto, uma análise mais atenta do teor da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) revela que diversas alterações realizadas no texto do CLT afetam diretamente o meio ambiente do trabalho, com grande potencial lesivo à saúde do homem na condição de trabalhador. Isso porque a análise a partir de um olhar mais abrangente e sistemático demonstra que o patamar de proteção dos direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho fica sensivelmente reduzido ou, no mínimo, tem potencial para sê-lo pela via da negociação coletiva (BELTRAMELLO NETO, 2017, p. 193).

Assim, a Reforma Trabalhista fragilizou a proteção do meio ambiente do trabalho no que diz respeito aos limites e duração da jornada de trabalho, uma vez que em várias disposições parece efetivamente desejar uma prorrogação desmedida da jornada. Nesse sentido, por exemplo, a eliminação das horas *in itinere*, a autorização da compensação por banco de horas

por acordo individual, a possibilidade de estabelecimento indiscriminado da jornada de 12x36 para qualquer categoria e por acordo individual, a exclusão do teletrabalho das normas de proteção da jornada de trabalho e a permissão alargada para as normas coletivas implementarem redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. São todos os casos em que o fator saúde do trabalhador foi desconsiderado em prol de uma flexibilização das regras de proteção da duração da jornada de trabalho.

Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017 demonstra a inexistência de preocupação com a higidez do meio ambiente do trabalho ao excluir da ordem jurídica a necessidade de autorização da autoridade competente em segurança e medicina do trabalho para prorrogação de jornada em ambientes insalubres para a jornada de 12x36 e permitindo essa dispensa pela via da negociação coletiva para qualquer atividade e jornada. Assim, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) demonstra também uma efetiva imperícia de ordem técnica ao simplesmente desconsiderar que os níveis de tolerância aos agentes insalubres definidos pelas Normas Regulamentadoras pressupõem a observância da jornada de trabalho ordinária prevista em lei, e não a jornada extraordinária como regra geral.

Além disso, o parágrafo único do art. 611-B incluído na CLT pela Reforma Trabalhista apresenta potencial extremamente danoso à proteção da saúde e da segurança no trabalho. Primeiro, por seus efeitos diretos nas relações de trabalho atuais, já que a regra dispõe que normas sobre duração de jornada e intervalo não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança, dando carta branca para acordos e convenções coletivas fazer o que bem entenderem a respeito da jornada de trabalho (quase) sem restrições. Segundo, e talvez até mais grave, a norma positivada realiza uma verdadeira restrição legal do conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado, ao dispor que a temática da jornada de trabalho está fora da proteção de matriz constitucional conferida ao ambiente laboral. Desta forma, a Reforma Trabalhista de 2017 pode ser enxergada, inclusive, como a porta de entrar no ordenamento jurídico brasileiro para novas disposições legais que, sob o argumento de já existir essa previsão legal, proponham cada vez mais a fragilização e a desregulamentação da duração da jornada de trabalho no Brasil, já que o tema não possuiria qualquer vinculação com saúde e segurança no trabalho.

Vale dizer, a Reforma também possui o potencial lesivo de atuar de forma contrária à teoria jurídica de construção de um conceito de meio ambiente do trabalho abrangente e capaz de garantir saúde e segurança de forma ampla aos trabalhadores, pois “[...] o conceito, proteção e abrangência do meio ambiente do trabalho (assim definido de forma ampla) é posto em xeque, tendo em vista disposições sistematizadas propositalmente no sentido de precarizar as relações

de trabalho, alcançando, por sua vez, o meio ambiente laboral”. (DRUMMOND; DAHAS, 2019, p. 25).

Além dos pontos alterados pela Reforma que foram abordados neste capítulo, é possível também citar outras alterações que também afetam, ainda que indiretamente, a proteção ao meio ambiente do trabalho, cuja análise mais detalhada não é possível nesta dissertação, seja por uma limitação de espaço, seja pela precisão do recorte temático. No entanto, cabe breve menção a outros pontos alterados pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) que possuem potencial para lesão ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, como: i) a chamada tarifação do dano moral, limitando o valor das indenizações por danos extrapatrimoniais, as quais possuem forte aplicação para casos de doenças e acidentes do trabalho (inclusão do art. 223-G na CLT)⁹⁶; ii) a possibilidade de realização de horas extras no trabalho sob o regime de tempo parcial (revogação do §4º do art. 59 da CLT); iii) a criação da figura do contrato de trabalho intermitente (alteração do art. 443, *caput* e inclusão do seu §3º, na CLT)⁹⁷, modalidade de trabalho que coloca o empregado em condição de maior vulnerabilidade e precariza a proteção social ao trabalhador; iv) a possibilidade de fracionamento das férias anuais em até três períodos, sendo um deles 5 dias apenas (alteração do art. 134, §1º, CLT); v) a autorização irrestrita da terceirização na atividade-fim das empresas, instituto precarizador das relações de trabalho com potencial ofensivo à saúde segurança dos trabalhadores (inclusão dos artigos 4º-A e 5º-A na Lei nº 6.019/1974).

Diante de todo esse cenário é que se compreende que a Reforma Trabalhista de 2017 vai na contramão da diretriz constitucional de valorização da dignidade humana e da proteção dos valores sociais do trabalho. O trabalho e o meio ambiente gozam de inegável primazia axiológica na Constituição Federal de 1988 (WANDELLI, 2014, p. 254), mas essa valoração precisa ser traduzida também em termos normativos, ao contrário do que foi feito pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

Na mesma linha, a Constituição Federal eleva a dignidade da pessoa humana a um verdadeiro valor supremo, a ser perseguido em todas as esferas da atuação pública e privada, aqui inclusa a atividade legislativa. Não é possível conceber dignidade humana, como exige o texto constitucional, sem privilegiar o trabalho e a saúde dos trabalhadores, ou seja, sem a proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado. O progresso econômico e a livre iniciativa,

⁹⁶ Este ponto é objeto de questionamento junto ao Supremo Tribunal Federal por meio das ADIs nº 5.870, 6.050, 6.069 e 6.082, cujo voto do relator Min. Gilmar Mendes propõe a declaração de inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017.

⁹⁷ O trabalho intermitente também tem sua constitucionalidade questionada perante o STF nas ADIs nº 5.826, 6.154 e 5.829.

valores que também gozam de estatura constitucional, precisam ser incentivos e promovidos, mas jamais à custa dos bens maiores que são a dignidade, a saúde e a vida do ser humano⁹⁸.

É por essas razões que, conforme bem pontua Norma Sueli Padilha (2011, p. 243), “a valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção”. A dignidade do trabalhador está acima da produção que sua força de trabalho é capaz de gerar. E essa postura ética exige reconhecer que não é possível isolar o homem que trabalha do homem que vive em sociedade. O adoecimento ou o acidente no trabalho não ficam no ambiente de trabalho, mas permanecem para sempre na vida do trabalhador em todas as suas esferas:

Aliás, cada vez mais se observar que não é possível isolar o homem-trabalhador do homem-social, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do corpo físico e mental toda a carga de significado imposta pelo dia de trabalho. Atualmente, o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho. (OLIVEIRA, 2011, p. 73).

Essa postura ética de valorização do trabalho e do trabalhador como ser humano não foi contemplada pela Reforma Trabalhista de 2017. As disposições reformistas caminham no sentido de uma flexibilização precarizadora e nitidamente possuem o propósito de diminuir o custo empresarial com mão de obra e possibilitar a extração da maior força de trabalho pelo menor preço possível, mesmo que às custas da proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho equilibrado. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), portanto, constitui um instrumento normativo que não se compatibiliza com o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

⁹⁸ “A prevalência da valorização social do trabalho sobre a livre-iniciativa, de que tratam os autores mencionados, advém da própria razão de ser de um ordenamento constitucional: servir de mediação institucional à produção, reprodução e desenvolvimento da vida concreta das pessoas. Se existe tensão entre esses valores e ainda que, do ponto de vista do sistema constitucional, um não deva ser realizado com sacrifício do outro, deve-se, primeiro, considerar que a livre-iniciativa deve ser exercida em função e nos limites requeri dos pela preservação da dignidade do trabalho vivo, cujos limites e conteúdos materiais inerentes à vida humana, notadamente o vínculo direto entre trabalho e dignidade, se sobrepõem ao caráter contingente e carente de transformação de uma específica forma de organização socioeconômica”. (WANDELLI, 2014, p. 261)

5 Considerações finais

A proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho é temática que merece frequente atenção e reconhecimento. Ao se falar a respeito do tratamento jurídico reconhecido ao trabalho de forma geral, a saúde e a segurança dos trabalhadores devem ser um dos aspectos principais em termos de tutela jurídica, ou seja, com prevalência sobre matérias vinculadas estritamente a questões econômicas.

A compreensão da relevância da tutela jurídica conferida ao meio ambiente do trabalho deve partir desde a compreensão de que este é parte integrante do meio ambiente. Nessa condição, goza também da proteção de caráter fundamental reconhecida ao meio ambiente pela Constituição Federal de 1988, especialmente pela redação do art. 225 (BRASIL, 1988). O meio ambiente do trabalho, portanto, é temática que se insere em uma interseção entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, promovendo um diálogo que evita isolar o tema dentro de uma ou outra disciplina jurídica. A partir dessa conexão jurídica se extraem relevantes consequências como, por exemplo, a ótica essencialmente prevencionista que deve contemplar tanto a proteção ambiental como a proteção ao meio ambiente do trabalho. Essa conexão é verificada no plano fático, uma vez que a poluição do meio ambiente do trabalho possui o potencial de afetar o meio ambiente como um todo, razão pela qual a busca pelo equilíbrio do ambiente laboral beneficia, também, todo o meio ambiente. A poluição ambiental, independentemente de qual ambiente seja esse, não possui fronteiras.

O meio ambiente do trabalho, por sua vez, é fenômeno que não deve ter a sua conceituação restringida, sob pena de desproteger situações jurídicas relevantes. Por essa razão é que não se deve compreender o meio ambiente do trabalho como espaço físico limitado às instalações do empregador. É mais amplo, ampliando igualmente o alcance de sua proteção jurídica. O conceito de meio ambiente do trabalho está vinculado à ação trabalhar e acompanha o trabalhador. Desta forma, o meio ambiente do trabalho pode ser a instalação física de uma indústria, assim como a cabine de um caminhão, uma floresta, a praia ou a própria residência do trabalhador.

A proteção jurídica reservada ao meio ambiente do trabalho é percebida desde o plano internacional, especialmente pelos instrumentos normativos editados pela Organização Internacional do Trabalho. O meio ambiente do trabalho, a proteção à saúde e à segurança do trabalhador ganham atenção especial pela OIT desde a sua constituição em 1919 (OIT 1919), bem como na Declaração de Filadélfia de 1944 (OIT, 1944). Para além, a OIT é responsável pela edição de várias Convenções que buscam a tutela jurídica do meio ambiente do trabalho,

sendo os principais exemplos a Convenção nº 148, a Convenção nº 155, a Convenção nº 161 e a Convenção nº 187 (OIT, 2017). Mais recentemente, por ocasião da comemoração dos cem anos da Organização em 2019, a OIT editou a Declaração do Centenário (OIT, 2019) com previsão expressa da existência de um direito fundamental a condições seguras e saudáveis de trabalho como pressuposto para o trabalho digno.

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 conferiu grande primazia à proteção do ambiente do trabalho e à dignidade do trabalho. Nesse sentido, a Constituição reconhece à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho a condição de fundamentos da República. Reconhece, ainda, a vida, a saúde, o trabalho e o meio ambiente equilibrado como direitos fundamentais do ser humano. Por outro lado, a Carta Constitucional impõe que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e tem por objetivo assegurar a todos uma existência digna. Ainda, a Constituição faz previsões expressas à higidez do meio ambiente do trabalho, a exemplo da relevante previsão do art. 7º, inciso XXII, que assegura o direito social à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A Constituição Federal, desta forma, consolidou o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito de caráter fundamental. A Constituição demonstra que não é possível existir dignidade da pessoa humana sem dignidade no trabalho, a qual apenas se alcança pelo equilíbrio do ambiente laboral.

Essa fundamentalidade garantidora de dignidade ao trabalhador é essencial especialmente ao Brasil, país em que o trabalho até hoje permanece marcado pelas profundas cicatrizes e heranças da escravidão, protagonista da superexploração do trabalho humano e da indiferença em relação à saúde no meio ambiente do trabalho. No entanto, mesmo após a formalização do fim do trabalho escravo, o Brasil permaneceu marcado pelas más condições de trabalho, especialmente pelas longas jornadas e pelo trabalho infantil nas primeiras indústrias nacionais.

O país passou a experimentar os primeiros avanços em matéria de proteção ao trabalhador principalmente a partir da luta social da própria classe trabalhadora e dos fortes movimentos grevistas que marcaram o início do século XX. Em especial a partir da década de 1930, com influência do cenário internacional, o Brasil realiza avanços na proteção jurídico-normativa do trabalho digno, com a edição de diversas normas tutelando o trabalho, aqui incluída a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) e, posteriormente, a edição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 (BRASIL, 1943) e da Lei nº 6.514/1977 (BRASIL, 1977), responsável por importantes alterações na CLT em matéria de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. Por fim, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) confere posição

privilegiada à proteção social do trabalho, inclusive por normas de proteção à saúde e segurança.

A proteção jurídica ao trabalho, no entanto, passa paulatinamente a observar o caminho inverso, em especial a partir da década de 1990, com o fenômeno da flexibilização trabalhista. A flexibilização, por si só, não deveria ser preconcebida como algo necessariamente ruim e prejudicial ao trabalho, já que pode assumir a condição de medida de valorização do trabalho. A ninguém interessa a imutabilidade da legislação trabalhista. No entanto, na realidade brasileira se observa que as medidas para promover o que se denomina flexibilização trabalhista são, em última análise, alterações legislativas precarizadoras das relações de trabalho, uma vez que buscam apenas a redução dos custos com o trabalho (despesas com mão de obra) em detrimento da proteção social dos trabalhadores, inclusive em matérias vinculadas à saúde e segurança no trabalho.

Neste cenário de flexibilização trabalhista é editada a Lei n 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), a Reforma Trabalhista de 2017. A edição da norma caracterizou-se por um processo legislativo apressado e absolutamente incondizente com a magnitude das alterações propostas. Tanto no que diz respeito à Câmara dos Deputados como em relação ao Senado Federal, observou-se uma verdadeira pressa na aprovação da lei reformista e a ausência do devido e necessário diálogo social tripartite, notadamente pelo enfraquecimento da participação da classe trabalhadora no processo de edição da Reforma.

Neste contexto, é digno de nota que a Reforma Trabalhista de 2017 foi aprovada em um momento político oportuno em razão da grande instabilidade política percebida à época. O país passava por período de dificuldades econômicas, escândalos de corrupção e acabara de realizar o impeachment da Presidente da República. Desta forma, se formou o cenário adequado para a aprovação às pressas de uma lei trabalhista integrante de agendas ditas reformistas, ainda mais por se tratar de alterações no Direito do Trabalho, já que as promessas de atualização e modernização da legislação trabalhista sempre foram vendidas como medidas imprescindíveis para aumentar os postos de emprego e resgatar a economia. Passados quatro anos desde o início da vigência da Reforma Trabalhista em novembro de 2017, no entanto, o cumprimento dessas promessas não se verifica, inclusive em relação aos índices de empregabilidade.

No que diz respeito ao seu conteúdo, verifica-se que a Reforma Trabalhista de 2017 cumpre o papel de essencialmente privilegiar os interesses da classe patronal. O texto final da lei, como visto, contém diversas passagens que remetem a propostas elaboradas por uma das maiores entidades de classe representativas dos interesses patronais, a Confederação Nacional da Indústria. A conclusão que se extrai é que a Lei nº 13.467/2017, a pretexto de modernizar e

atualizar a legislação do trabalho, em verdade se caracteriza como um instrumento normativo de desproteção social do trabalho em prol do interesse econômico.

Nesse sentido, um dos aspectos que auxiliou o processo de aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 foi justamente a afirmativa de que a lei apenas atualizava uma legislação arcaica, sem, contudo, alterar nenhuma norma de proteção aos trabalhadores, especialmente normas protetoras da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. Contudo, a análise das alterações da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) demonstra que a norma implementou regras jurídicas que afetam à proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Um dos principais aspectos afetados pela Reforma, nesse sentido, são as matérias vinculadas à duração do trabalho. A proteção aos limites legais da jornada de trabalho é matéria de comprovada vinculação com a saúde e a segurança no trabalho. Sabe-se que trabalhar por mais tempo e com menores intervalos significa para o organismo humano o aumento da fadiga, física e mental, e conduz a um maior índice de acidentes e doenças do trabalho. Não é por outro motivo que diversos instrumentos normativos, especialmente no âmbito da OIT, relacionam a proteção da jornada de trabalho à saúde e à dignidade das condições de trabalho.

Nessa linha, a Reforma Trabalhista de 2017 fragilizou a proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado por meio da fragilização dos controles e limites de duração da jornada de trabalho e intervalo. É o caso da eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro, retirando do cômputo da jornada de trabalho as horas em deslocamento até locais de difícil acesso não servidos por transporte público. No mesmo sentido foi a autorização irrestrita por meio de acordo individual para a adoção do regime de trabalho em 12hx36h, jornada que sempre foi tipicamente utilizada para casos excepcionais e cuja implementação sempre necessitou de negociação do coletiva. Em linha semelhante, a Reforma também facilitou de maneira generalizada a adoção do regime de compensação de jornada por banco de horas via acordo individual celebrado apenas entre empregado e empregador. Assim, a Reforma Trabalhista de 2017, na contramão de consolidado entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, permite a irrestrita adoção do banco de horas, sistema compensatório com capacidade de impor a prática de longas jornadas de trabalho sem o pagamento de adicional legal, com franco benefício ao interesse econômico em detrimento da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista de 2017 também promoveu alteração profunda na regulamentação jurídica das convenções e acordos coletivos de trabalho, inclusive no que toca à possibilidade de negociação de temáticas vinculadas à proteção do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido é a possibilidade de redução do intervalo para repouso e alimentação para apenas

30 minutos, tempo incompatível com a necessidade de um efetivo descanso e reposição da energia necessária ao trabalho.

Indo além, a Reforma autorizou que a negociação coletiva reduza ou suprima direitos vinculados ao trabalho em condições insalubres. A inclusão do art. 611-A na CLT (BRASIL, 1943) permite que as partes, diretamente e sem qualquer estudo técnico, alterem o enquadramento do grau de insalubridade das atividades laborais previamente definido pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Há autorização, ainda, para que a jornada de trabalho em ambientes insalubres seja prorrogada sem a necessidade de autorização da autoridade competente em matéria de saúde e segurança no trabalho, o que simplesmente ignora os estudos técnicos que definem os limites de exposição aos agentes insalutíferos em razão do tempo de exposição do organismo humano. Os prejuízos à saúde do trabalhador são manifestos.

Em previsão desastrosa inserida no parágrafo único do art. 611-B, a Lei nº 13.467/2017 (2017a) dispõe que as regras sobre duração do trabalho e intervalo não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança. A previsão demonstra o intuito do legislador reformista de possibilitar a qualquer custo a desproteção da jornada de trabalho, indo de encontro ao entendimento há muito consolidado acerca dos impactos que a duração da jornada de trabalho possui sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores. Além disso, a previsão legal possui o efeito de restringir o alcance da definição de meio ambiente do trabalho, por excluir da sua abrangência a temática da duração do trabalho, o que pode abrir portas para prejuízos futuros a partir de novas alterações semelhantes.

Em relação ao teletrabalho, apesar de inovar com a sua regulamentação jurídica, a Reforma Trabalhista despreocupa-se em prever regras de proteção ao meio ambiente do trabalho dos teletrabalhadores. Ao contrário, a Lei inclui o art. 75-E na CLT (BRASIL, 1943) para determinar que a única obrigação do empregador é a de instruir os empregados a respeito de precauções necessárias à saúde laboral. A alteração, para além de não garantir efetivamente medida de proteção ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, ainda parece se propor a eximir o empregador de responsabilidade por eventuais efeitos danosos à saúde do teletrabalhador. Mais grave, ainda, é a previsão de que o teletrabalho fica excluído das regras de proteção à duração da jornada de trabalho, sob a premissa inverídica que essa modalidade de trabalho não possui formas de controle da jornada.

Por fim, foi visto que a Reforma também atuou expressamente de forma prejudicial à saúde no trabalho das trabalhadoras gestantes e lactantes. A Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017a) alterou dispositivo incluído um ano antes na CLT para passar a permitir o trabalho dessas

trabalhadoras mães em ambientes insalubres, em prejuízo não só à saúde da trabalhadora, mas também indo na contramão dos direitos da criança e da proteção à maternidade. Tamanho os prejuízos e repercussões negativas que o Supremo Tribunal Federal, neste aspecto, já reconheceu a inconstitucionalidade da alteração implementada.

A partir de todo o apanhado das alterações normativas realizadas pela Reforma Trabalhista de 2017 em matéria de meio ambiente do trabalho é possível constatar a existência de prejuízos à proteção social do trabalho e do ambiente laboral, ao contrário do propagado pelos defensores da Reforma.

O trabalhador e a trabalhadora são pais, mães, filhos, netos e netas, avôs e avós, amigos e amigas, vizinhos, colegas. O trabalhador é um ser humano completo. O meio ambiente do trabalho é um dos vários ambientes da vida e está com todos os demais interconectado. Não é possível separar o trabalho e as suas condições do restante da vida humana. Um meio ambiente do trabalho desprotegido e os seus efeitos sobre o trabalhador não ficam dentro da empresa, não são restritos à jornada de trabalho. Os danos, muitas vezes irreversíveis, gerados a partir de um meio ambiente do trabalho desequilibrado acompanham o trabalhador dentro e fora do local de trabalho, por todas as horas do dia. É impossível pensar em direito fundamental à vida, à saúde e na promoção da dignidade da pessoa humana sem a necessária proteção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A Reforma Trabalhista de 2017 se revela instrumento normativo de cunho precarizador das relações de trabalho que, dentre suas diversas alterações, afeta também as normas de proteção à saúde e segurança o trabalho, indo na contramão da previsão constitucional do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Referências bibliográficas

- AGÊNCIA BRASIL. Temer diz que reforma trabalhista trará empregos e deixará país mais competitivo. **Jornal Agência Brasil**. 11 jul. 2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-diz-que-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais>>. Acesso em: 21 mar. 2022.
- ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- BALTAR, Paulo; MORETTO, Amilton; KREIN, José Dari. O clima de liberdade, o trabalho escravizado e a importância da OIT. In: KREIN, José Dari, *et al* (org). **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 7-28, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119112>>. Acesso em: 22 set. 2021.
- BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 3ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2014.
- BBC NEWS. **Mais de 3 décadas após “Vale da Morte”, Cubatão volta a lutar contra alta na poluição**. Reportagem. 10 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39204054>>. Acesso em 18 de abril de 2021.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 183-202, 2017. ISSN 1679-8694. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/institucional/biblioteca/colecoesdotribunal-revistaeletronica>>. Acesso em: 25 ago. 2020.
- BIAVASCHI, Magda Barros. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Revista de Estudos Avançados**, São Paulo, vol. 30, n. 87, p. 75-87, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870005>. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/revista/edicoes>>. Acesso em: 31 jul. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 10 dez. 2021.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 ago. 2020.
- _____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em 10 dez. 2021.

_____. **Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919.** Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Disponível em < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. **Decreto- Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0229.htm#art5>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2021.

_____. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001.** Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2001. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em 20 abr. 2022.

_____. **Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016.** Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. 2016a. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm>. Acesso em 20 abr. 2022.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada no Diário Oficial da República em 14 de julho de 2017. 2017a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 abr. 2022.

_____. **Lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925.** Disponível em < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 10 abr. 2022.

_____. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6514.htm#art5>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins, mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 20 ago. 2020.

_____. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17855.htm>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>. Acesso em 10 abr. 2022.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em 10 abr. 2022.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em 10 abr. 2022.

_____. Norma Regulamentadora nº 15. NR 15 – Atividades e operações insalubres. Portaria MTb nº 3.214/1978. 1978b. Disponível em <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>>. Acesso em 11 abr. 2022.

_____. **Projeto de lei nº 38, de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. SENADO FEDERAL, Brasília, DF, 2017b. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

_____. **Projeto de lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. 2016b. CÂMARA DOS DEPUTADOS, Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 725.257/MG. Voto do Ministro Relator José Delgado, 1ª Turma, julgado em 10-04-2007, publicado no Diário de Justiça Eletrônico em 14 de maio de 2007.

_____. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 53.229. Reclamante: Estado de Rondônia. Reclamado: TRT da 14ª Região. Decisão Diário da Justiça Eletrônico em

13/05/2022. Disponível em
<<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6398111>>. Acesso em 22 de maio de 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633. Tema 1.046 da Repercussão Geral. Acórdão não publicado. Julgado em 02/06/2022. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>>. Acesso em 15 de junho de 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. Aprovada pela Resolução nº 185, de 14 de setembro de 2012. 2012a. Disponível em:
<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em 20 mai. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. Aprovada pela Resolução nº 185, de 14 de setembro de 2012. 2012b. Disponível em: <
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em 20 mai. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. Aprovada pela resolução nº 69, de 19 de setembro de 1978a. Disponível em:
<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em 20 mai. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 750-48.2011.5.15.0042. 6ª Turma. Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 25 de setembro de 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017a.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma trabalhista - Comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16**. Migalhas. 03 mai. 2017b. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/depeso/258190/reforma-trabalhista---comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-6787-16>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei nº 13.467/2017. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DRUMMOND, Marcelo Santoro; DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A perspectiva do meio ambiente do trabalho e as alterações legislativas a partir da lei 13.467/2017. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Belém, vol. 5, n. 2, p. 17-33, jul./dez.

2019. Disponível em: < <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/5899>>. Acesso em: 11 jun. 2020.

ESTADÃO. Lewandowski diz que impeachment de Dilma foi um ‘tropeço da democracia’. **Jornal Estadão**. 28 set. 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,lewandowski-diz-que-impeachment-de-dilma-foi-um-tropeco-na-democracia,10000078768>>. Acesso em: 21 fev. 2022.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho**: uma visão sistêmica. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, José Otávio de Souza. Modernização econômica, estado e relações de trabalho no Brasil. In: KREIN, José Dari, *et al* (org). **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ALVES, Giovanni. Flexibilização trabalhista e o empresariado brasileiro: alguns apontamos. **Revista Prim Facie**, [S. l.], v. 17, n. 35, p. 01–32, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/39470>. Acesso em: 14 jul. 2020.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**: controle de poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Européia e no Mercosul. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Maíra S. Marques da. Direitos humanos trabalhistas. In: Clève, Clèmerson Merlin (coord). **Direito Constitucional Brasileiro**: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador. In: FELICIANO, Guilherme *et al* (coord). **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. v. 2. São Paulo: LTr, 2015.

G1. Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem. **Portal de Notícias G1**. 18 mai. 2022. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>>. Acesso em: 20 mai. 2022.

G1. Regulamentação do trabalho por período gerará 2 milhões de empregos em 3 anos, diz relator da reforma trabalhista. **Portal de Notícias G1**. 17 abr. 2017. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/regulamentacao-do-trabalho-por-periodo-gerara-2-milhoes-de-empregos-em-3-anos-diz-relator-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 21 mar. 2022.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari *et al* (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Substitutivo da Reforma Trabalhista: Retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores**. Blog GEN Jurídico. 18 abr. 2017.

Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/18/substitutivo-da-reforma-trabalhista-tretocesso-social-e-afronta-aos-direitos-do-trabalhadores/>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Palestra no Painel 6 do I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade**, promovido pela Universidade Federal de Santa Catarina, evento online, informação verbal, mai. 2022. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=QSy6V-PqJzA>>. Acesso em 05 mai. 2022.

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Séries históricas, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=20652&t=series-historicas>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

MACHADO, Sidnei. Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil - alguns paradoxos históricos do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, jun. 2003, p. 151-158. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1766>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, vol. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016. Disponível em: <<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>>. Acesso em 09 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASSAU, Guilherme Camargo; BAINY, André Kabke. Diálogo social, pacto social, reforma trabalhista e a proibição do retrocesso: um contrassenso prenunciado. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-34, 2020.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. 9ª ed. 2º tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

MELO, Raimundo Simão de. **100 anos da Fundação da OIT: Organização Internacional do Trabalho e sua atuação sobre saúde e segurança do trabalho**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da, *et al* (coord). Coleção Direito Internacional do Trabalho. A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. Volume 2. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blach, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, São Paulo, Ano XXXVIII, n. 137, p. 144-154, 2018. Disponível em <<https://www.aasp.org.br/revista-do-advogado/>>. Acesso em 06 set. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Palestra no Painel 6 do I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade**, promovido pela Universidade Federal de Santa Catarina, evento online, informação verbal, mai. 2022. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=QSy6V-PqJzA>>. Acesso em 05 mai. 2022.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho 2.0. In: MELO, Sandro Nahmias; EID BADR, Erivaldo Cavalcanti (Org.). **Mestrado em Direito Ambiental da UEA: obra comemorativa dos vinte anos de história: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA-UEA)**. Manaus: Editora Valer, 2021.

MENDES, Gabriel Gutierrez. O impeachment de Dilma Rousseff e a instabilidade política na América Latina: a aplicabilidade do modelo de Perez-Liñan. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, mar./jun. 2018, v. 49, n. 1, p. 151-158. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/19320>>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. 2002. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Federal de Pernambuco, Recife, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4847>>. Acesso em: 16 mar. 2022.

MEZZARROBA, Orides e MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário**. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito ambiental do trabalho: fundamentos e princípios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 175-194, out. 2013. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95518>>. Acesso em 06 set. 2020.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *et al.* **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA; Rinaldo Mouzalas de Souza e. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar. In: FELICIANO, Guilherme *et al* (coord). **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. v. 2. São Paulo: LTr, 2015.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Publicações das Nações Unidas, 15 de setembro de 2015. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>>. Acesso em 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Relatório das Nações Unidas sobre a Conferência do Meio Ambiente Humano**. Publicação das Nações Unidas, Estocolmo, 5-16 de junho de 1972. Disponível em <<http://www.un-documents.net/aconf48-14r1.pdf>>. Acesso em 27 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 10 de junho de 2022. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm> Acesso em 15 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1919. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf> Acesso em 10 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conventions**. 2017. Disponível em <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO:::>>. Acesso em 10 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Aprovada na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1998. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia**. Aprovada na 26ª Conferência Internacional do Trabalho, Filadélfia, 1944. Disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Aprovada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 2019. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diálogo Social Nacional Tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação, Genebra, 2015. ISBN 978-92-2-827997-9. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709369.pdf>. Acesso em 20 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guia para estabelecer uma organização do tempo de trabalho equilibrada**. OIT, Genebra, 2020. ISBN 978-972-704-442-9. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_772581.pdf>. Acesso em 20 mar. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/55993>>. Acesso em 26 out. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/28356>>. Acesso em 26 out. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos: Desafios da Ordem Internacional Contemporânea. *In*: SCHILLING, Maria Luiza Bernardi Fiori (coord). **Caderno de Direito Constitucional Módulo V**. EMAGIS, Porto Alegre, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

PORTO ALEGRE. Ação Civil Pública nº 0020921-12.2017.5.04.0013. 14ª Vara do Trabalho. Parte autora: Ministério Público do Trabalho. Parte ré: Procable Energia e Telecomunicações S/A. Sentença publicado no Diário Oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 09/04/2018. Disponível em <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020921-12.2017.5.04.0013>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. O clima de liberdade, o trabalho escravizado e a importância da OIT. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da, *et al* (coord). **A Organização Internacional do Trabalho**: sua história, missão e desafios. Volume 1.1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blach, 2020.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 2013. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/pt-br.php>>. Acesso em: 2022-04-15.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020409-56.2019.5.04.0531. 5ª Turma, Relator Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa, julgado em 03/03/2021.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista de Direito Sanitário**, v. 3, n. 1, p. 118-133, 19 mar. 2002. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/81488>>. Acesso em 28-06-2020

SANTOS, Poliana Ribeiro dos; FERNEDA, Ariê Scherreier; PADILHA, Norma Sueli. **O direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador no contexto de pandemia**. In: PADILHA, Norma Sueli (coord). Meio ambiente do trabalho e saúde socioambiental: temas emergentes na pandemia da covid-19. São Paulo, Editora Matrioska, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Ambiental**: introdução, fundamentos e teoria geral. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional Ambiental**. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SIMÕES, Mariana Roberta Lopes; MARQUES, Flávia Cristina; ROCHA, Adelaide de Mattia. O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 18, n. 6, p. 1070-1075, 2010. DOI: 10.1590/S0104-11692010000600005. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4259>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do Trabalhador e a Reforma Trabalhista**. 2ª edição. Curitiba: Juruá Editora, 2020.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al* (org.). **Crontribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEl). **Matriz Curricular do Curso de Bacharelado em Direito**. Pelotas, sem data. Disponível em: <<https://institucional.ufpel.edu.br/cursos/cod/300#curriculo>>. Acesso em 06 set. 2020.

UOL. Desemprego no Brasil é o 4º maior entre os 44 países mais ricos do mundo. **Uol Notícias**. 22 nov. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/11/22/taxa-de-desemprego-no-brasil-e-4-maior-do-mundo-entre-44-paises.htm>>. Acesso em: 21 mar. 2022.

UOL. Reforma permite tempo de trabalho maior em local que faz mal à saúde. **Uol Notícias**. 09 mai. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/09/reforma-permite-tempo-de-trabalho-maior-em-local-que-faz-mal-a-saude.htm>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

VIANA, Márcio Túlio. Tripartismo e Diálogo Social na OIT e a Reforma Trabalhista. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da, *et al* (coord). **A Organização Internacional do Trabalho**: sua história, missão e desafios. Volume 1.1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blach, 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. *In*: Clève, Clèmerson Merlin (coord). **Direito Constitucional Brasileiro**: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da, *et al* (coord). **A Organização Internacional do Trabalho**: sua história, missão e desafios. Volume 1.1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blach, 2020.