

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**VICTOR GADELHA DIÓGENES FORTES**

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Brasília  
2018

VICTOR GADELHA DIÓGENES FORTES

## **OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Dissertação de monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ana Paula Villas Boas

Coorientador: Prof. Rodrigo Leonardo de Melo Santos

**Brasília**

2018

VICTOR GADELHA DIÓGENES FORTES

## OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Dissertação de monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: Brasília, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Ana Paula Villas Boas  
Faculdade de Direito/UnB (orientadora)

---

Prof. Rodrigo Leonardo de Melo Santos  
Faculdade de Direito/UnB (coorientador)

---

Prof.<sup>a</sup> Talita Tatiana Dias Rampin  
Faculdade de Direito/UnB

---

Prof.<sup>a</sup> Raquel Leite da Silva Santana  
Faculdade de Direito/UnB

*Em dedicatória a Anya Gadelha, que inspira meus passos desde o ventre,  
a Filipe Gadelha, que me ensina diariamente a importância do respeito e da tolerância,  
e aos 2,3 milhões de trabalhadores mortos anualmente por acidentes de trabalho.*

## RESUMO

Com base na fundamentalidade da tutela ao trabalho digno, o presente trabalho busca identificar de que modos a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), situada num panorama de crise política e econômica no Brasil, fragiliza as proteções à saúde do trabalhador. A medida é compreendida, nesse contexto, como expressão ideológica de um modelo produtivo neoliberal que se promove a partir do discurso do enfraquecimento de direitos sociais. A partir de pesquisa majoritariamente bibliográfica nas áreas de Direito do Trabalho, Sociologia do Trabalho e Medicina do Trabalho, vê-se que a Lei 13.467 desfigura os mais importantes princípios do Direito do Trabalho brasileiro, afetando notadamente a indisponibilidade contratual e, conseqüentemente, a tutela ao trabalho digno. Ao relegar proteções afetas à saúde do trabalhador (salubridade do ambiente de trabalho, intervalo intrajornada, etc.) à livre negociação dos sujeitos da relação empregatícia, a inovação legal mitiga a imperatividade necessária à consecução de um Direito trabalhista civilizatório e regride na evolução histórica da ordem jurídica social. Consagra-se também a introdução de modalidades trabalhistas precárias e despidas de sentido social, a exemplo da terceirização irrestrita, do trabalho intermitente e do teletrabalho, o que implica lesão direta à integridade física e psicológica do trabalhador. Assim, a dissertação conclui pela incompatibilidade da alteração trazida pela Lei 13.467/17 para com o substrato normativo constitucional – sobretudo em contraste com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho –, bem como assinala contradições da Reforma com o próprio conjunto normativo da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Saúde. Trabalho. Reforma Trabalhista. Relação de emprego. Precarização. Insalubridade. Direitos Sociais. Sociologia do Trabalho. Medicina do Trabalho.

## ABSTRACT

On the basis of the fundamentality of the care to the decent work, this study aims to identify in which way the Labor Reform (Law n. 13467/2017), situated on a panorama of political and economic crisis, weakens the protections to the health of the workers. The measure is presented, in this context, as an ideological expression of a neoliberal productive model that is promoted from the speech of social rights weakening. Mostly based on bibliographic research on the areas of Labor Law, Work Sociology and Work Medicine, it is seen that the Law n. 13467/2017 disfigures the most important principles of the Brazilian Labor Law, notably affecting the contractual undisposability and, consequently, the care of the decent work. While relegating protections that concerns the worker's health (salubrity of the work environment, break schedule, etc) to the free negotiation of the subjects of labor relationship, the legal innovation mitigates the required imperativeness to the achievement of a civilizing Labor Law and regresses on the historical evolution of the social legal order. It is also attested the introduction of precarious labor modalities stripped of any social meaning, following the example of the unrestricted outsourcing, of the intermittent labor and the telecommuting, what implies on a direct impact to the physical and psychological integrity of the worker. Thus, the dissertation concludes by the incompatibility of the Law n. 13.467/17 if faced against the constitutional normative substrate – especially against the dignity of human person, the social value of work and the right to reductions of the work hazards -, as well as points out the contradictions of the Labor Reform with the Labor Law Consolidation itself.

Keywords: Health. Work. Labor Reform. Employment relationship. Precariousness. Insalubrity. Social rights. Sociology of work. Occupational medicine.

## SUMÁRIO

<b>1 - INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1 – CONSTRUÇÃO E DESCONSTRUÇÃO DO ESTADO SOCIAL .....	10
1.2 – EVOLUÇÃO DA TUTELA À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	18
1.3 – EVOLUÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	22
1.4 – EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL .....	25
1.5 - O TRABALHO DIGNO E A INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE.....	29
1.6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
<b>2 – A REFORMA TRABALHISTA</b> .....	33
2.1 – SÍNTESE DA CRISE PRÉ-REFORMA .....	33
2.2 – DESCONSTRUÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	36
2.3 – A INSALUBRIDADE E A MONETIZAÇÃO DO RISCO .....	39
2.3.1 - NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DE INSALUBRIDADE.....	43
2.3.2 - PRORROGAÇÃO EM AMBIENTE INSALUBRE.....	45
2.3.3 - TRABALHO INSALUBRE DE GRÁVIDAS E LACTANTES .....	49
2.4 - PRECARIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA.....	51
2.4.1 – TERCEIRIZAÇÃO .....	51
2.4.2 – TELETRABALHO .....	60
2.4.3 – TRABALHO INTERMITENTE.....	68
2.5 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	72
<b>3 – CONCLUSÃO</b> .....	75
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	82

# 1 - INTRODUÇÃO

A relação entre saúde e doença, afirmada enquanto reflexo social, se apresenta historicamente como instrumento de afirmação política. Na antiguidade, a doença era vista como castigo por desobediência a algum mandamento divino, de forma que o enfermo, além de lidar com os sintomas patológicos, havia de encarar também o estigma social que apontava para o merecimento da patologia.<sup>1</sup>

A “histeria”, concebida desde a Grécia Antiga até meados do séc. XIX, era entendida como patologia psiquiátrica feminina decorrente da movimentação do útero.<sup>2</sup> A “disestesia etiópica”, por sua vez, foi conceituada em 1851 como enfermidade caracterizada pela falta de motivação para o trabalho entre negros escravizados, sendo receitado o açoite como método terapêutico.<sup>3</sup> Até 1980 – quando da edição do DSM III (Manual de Diagnóstico e Estatística de Distúrbios Mentais) –, a homossexualidade ainda era vista como doença.<sup>4</sup>

Conforme pontua René Mendes:

“Epistemologicamente, entende-se que a concepção e a proposição de ações de saúde-doença não surgem por um simples jogo do pensamento, mas têm sua origem na experiência dos indivíduos com o mundo material objetivo, nas relações práticas do homem com as coisas e nas relações das pessoas entre si.”<sup>5</sup>

Assim, verifica-se uma natural dificuldade em conceituar “saúde”, de forma que, até meados do século XX, era entendida por sua definição negativa, ou seja, como a ausência de doenças. Em 1948, a OMS (Organização Mundial da Saúde) divulgou a primeira conceituação universal sobre o que é saúde, dispondo que “saúde é o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade”.<sup>6</sup>

Em 1986, por ocasião da VIII Conferência Nacional de Saúde, formou-se um conceito nacional ampliado de saúde:

Em sentido amplo, a saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, **renda**, meio ambiente, **trabalho**, transporte, **emprego**, lazer, **liberdade**,

---

<sup>1</sup> SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. Physis [online]. 2007, vol.17, n.1, pp.29-41. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003> Acesso em 06/09/2018 às 15:16

<sup>2</sup> AVILA, Lazslo Antônio; TERRA, João Ricardo. Histeria e somatização: o que mudou?. J. bras. psiquiatr., Rio de Janeiro, v. 59, n. 4, p. 333-336, 2010 . Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v59n4/11.pdf>> Acesso em 06/09/2018 às 15:20

<sup>3</sup> SCLIAR, op. cit. pp.30. 6

<sup>4</sup> SANTOS, Jane Paim dos.; BERNARDES, Nara M. G. Percepção social da homossexualidade na perspectiva de gays e de lésbicas. In ZANELLA, AV., et al., org. Psicologia e práticas sociais [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 289-296. Disponível em < <http://books.scielo.org/id/886qz/pdf/zanella-9788599662878-27.pdf>> Acesso em 06/09/2018 às 15:30.

<sup>5</sup> MENDES, René (org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v. p. 4-41.

<sup>6</sup> SCLIAR, op. cit. pp.36-37. 6

**acesso e posse da terra** e acesso aos serviços de saúde. Sendo assim, é principalmente resultado das **formas de organização social, de produção**, as quais podem gerar grandes **desigualdades** nos níveis de vida.<sup>7</sup> (sem grifo no original)

Verifica-se, da definição acima exposta, que a saúde se relaciona, essencialmente, a condições de isonomia socioeconômica. A Constituição Federal redemocratizante de 1988, em seu artigo 196, também adota uma conceituação ampla de saúde:

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

Assenta-se, pois, a opção por uma definição que abranja a intrínseca natureza social, econômica e política da saúde de forma a universalizar seu acesso, ampliar sua abrangência para gravames que não exclusivamente a doença e se ocupar, também, de atividades preventivas.

Na instância trabalhista, os contornos socioeconômicos da saúde tornam-se ainda mais expressivos, abrangendo (1) a higidez do meio ambiente de trabalho e sua repercussão sobre a incolumidade física dos trabalhadores; (2) a duração e a intensidade da jornada de trabalho e seus impactos psicológicos e sociais; e (3) a suficiência econômica do empregado, de forma a garantir uma vida digna.

A tutela à saúde do trabalhador, estritamente relacionada com o direito à vida e à integridade física, abrange duas facetas: (1) a natureza negativa, entendida pela proibição de práticas que causem enfermidade física ou mental no trabalhador; e (2) a natureza positiva, entendida pelo direito subjetivo a prestações relacionadas à saúde, podendo estas ser requeridas tanto do empregador, como do Estado.

Com supedâneo na natureza fundamental do direito à saúde – visto que intrinsecamente vinculado ao direito à vida –, incide a vedação ao retrocesso social, entendida por Canotilho<sup>8</sup> como uma expressão da democracia econômica e social apta a limitar a reversibilidade de direitos fundamentais adquiridos e garantir um núcleo inafastável de direitos. Assim, a saúde ampla consiste, por fim, em um direito inalienável, integrado ao patrimônio jurídico nacional por força da CF/88 (Constituição Federal de 1988).

---

<sup>7</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. VIII Conferência Nacional de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 1986. (Anais) apud BATISTELLA, Carlos Eduardo Colpo. Abordagens Contemporâneas do Conceito de Saúde. In: Angélica Ferreira Fonseca; Anamaria D'Andrea Corbo. (Org.). O Território e o Processo Saúde-Doença. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2007, p. 51-86.

<sup>8</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2003. P. 338-339.

O presente trabalho busca evidenciar de quais formas a Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, subverteu a tutela jurídica da saúde do trabalhador e inaugurou um cenário de desarmonia normativa, facultando aos sujeitos da relação de emprego a negociação de proteções afetas à saúde e segurança do trabalho.

Inicialmente, de forma a situar a discussão, será realizado um apanhado sobre a evolução histórica e ideológica do Estado Democrático de Direito, o surgimento da ordem social de direitos e o crescimento do ideário neoliberal iniciado na década de 70. Em seguida, será pontuada a evolução conceitual da proteção à saúde do trabalhador; Adiante analisar-se-á o desenvolvimento das ordens jurídicas trabalhistas em âmbito internacional e doméstico, contornando, subseqüentemente, a extensão do trabalho digno tutelado pela CF/88 e o protagonismo da indisponibilidade contratual como instrumento de efetivação da liberdade do obreiro.

Em um segundo momento será introduzida a Lei 13.467/17 como marco de um Brasil institucionalmente fragilizado. Pontuar-se-á o descompasso da referida norma com a base principiológica até então própria do Direito do Trabalho brasileiro. O estudo, então, se aprofundará nos impactos que a Reforma trouxe para a proteção da higidez do meio ambiente laboral, abrangendo as mudanças pertinentes (1) ao enquadramento do grau de insalubridade, (2) à prorrogação da jornada insalubre e (3) ao trabalho de grávidas e lactantes em tais ambientes. Subseqüentemente serão apresentados três eixos sobre os quais a Lei 13.467/17 aprofunda a precarização laboral: terceirização, trabalho intermitente e teletrabalho, destacando seus impactos para a saúde do trabalhador. Por fim, será salientada a importância do intervalo intrajornada para a saúde do trabalhador e as alterações normativas relativas ao referido período de descanso.

## 1.1 – CONSTRUÇÃO E DESCONSTRUÇÃO DO ESTADO SOCIAL

O surgimento do Estado moderno, germinado paralelamente às revoluções liberais do século XVIII, se voltou inicialmente à tutela dos direitos civis e políticos, simbolizados pela *Bill of Rights* de Virgínia, de 1776, e pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Trata-se de direitos fundamentais de primeira dimensão, englobando garantias que, embora compreendidas à época eminentemente sob a ótica do indivíduo, se entendiam necessárias para frear a exploração que a nobreza, elite política da época, impunha sobre os burgueses e proletários.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> DIMOULIS, Dimitri. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*: revista, atualizada e ampliada, 5ª edição. Atlas, 2014. p. 12.

Ao longo do século seguinte, com o desenvolvimento do Estado de Direito e com a ascensão socioeconômica da camada burguesa, a “liberdade”, símbolo da primeira dimensão de direitos fundamentais, se revelou insuficiente para afastar arbitrariedades. Foi se evidenciando que o discurso circunscrito à ampla liberdade de negociação poderia ser instrumentalizado para a exploração dos trabalhadores. A Revolução Industrial marcou a primeira metade do século XIX expondo os riscos da autonomia contratual irrestrita, conforme expõe Paulo Bonavides:

**Aquela liberdade conduzia, com efeito, a graves e irreprimíveis situações de arbítrio. Expunha, no domínio econômico, os fracos à sanha dos poderosos.** O triste capítulo da primeira fase da Revolução Industrial, de que foi palco o Ocidente, evidencia, com a liberdade do contrato, a desumana espoliação do trabalho, o doloroso emprego de métodos brutais de exploração econômica, a que nem a servidão medieval se poderia, com justiça, equiparar.<sup>10</sup> (sem grifo no original)

Desta forma, a liberdade advogada no séc. XVIII, a despeito de seu importantíssimo papel para a derrocada da nobreza, embutiu a filosofia liberal-individualista na sociedade, conferindo relevo a seus atroz resultados principalmente no século seguinte. Pontua Sussekind que: “O corolário desse quadro foi que inúmeros empregadores, valendo-se da liberdade contratual, impuseram aos trabalhadores a aceitação das mais vis condições de trabalho que a história registra”<sup>11</sup>.

Embora a relação empregatícia, enquanto trabalho subordinado, tenha surgido após a destruição das relações servis medievais, é apenas com a Revolução Industrial que tal relação se aperfeiçoa enquanto trabalho produtivo subordinado, inovando pelo distanciamento entre meios produtivos e trabalhador e pela constituição de uma nova categoria socioeconômica<sup>12</sup>. Foi a partir do final do século XVIII, com o aprofundamento das relações capitalistas e com a crescente degradação física e psicológica dos trabalhadores, que se estruturaram as bases para o Direito do Trabalho.

Logo de início, as novas classes sociais – empregador e empregado - viram-se em situação de conflito e interdependência. Neste ínterim se deu a paulatina substituição das associações de produtores e corporações de ofício por um novo modelo de produção. Em sequência se inauguraram os sindicatos, um dos principais instrumentos de pressão para as conquistas dos direitos sociais que se seguiam.

A estruturação sindical iniciou-se com uma fase de proibição, simbolizada pela francesa Lei *Le Chapelier*, de 1791, e pelo *Combination Act* inglês, de 1799, ambos dedicados ao combate do sindicalismo, entendido como ilícito de natureza conspiratória.

---

<sup>10</sup> BONAVIDES, Paulo. Do Estado Liberal ao Estado Social. 7. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 59.

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 1983. p. 73.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 312.

Entretanto, o reconhecimento legal dos sindicatos veio a ser alcançado no século seguinte, merecendo destaque a iniciativa da Grã-Bretanha que, em 1824, extinguiu o delito de coalização de trabalhadores.<sup>13</sup>

A Revolução Industrial, desenvolvida no século XIX, representou a transição do tradicional modelo de manufatura para um modelo produtivo industrial, massificado e impessoal, que encontrou na exploração da mão de obra seu principal mecanismo. Neste sentido, Dejours<sup>14</sup> pontua que “não cabe falar de ‘saúde’ em relação à classe operária do século XIX. [...] A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: ‘viver, para o operário, é não morrer’”.<sup>15</sup>

Foi apenas no início do século XX que a liberdade negativa, característica da primeira dimensão de direitos fundamentais, passou a ser ressignificada a fim de abrir espaço às novas demandas sociais trazidas pela desigualdade das relações de capital. Percebeu-se então que a liberdade batalhada nas revoluções liberais depende de um substrato material para ser exercida, demandando do Estado uma postura positiva a fim de possibilitar seu exercício por aqueles que não têm capital. Acerca do contraste entre liberdade negativa e positiva, Sarmiento expõe que:

“Contudo, em geral, aqueles que adotam a concepção negativa da liberdade são liberais-conservadores, que tendem a ver o Estado como o inimigo por excelência dos direitos humanos. Por isso, tal concepção é, em regra, voltada à limitação do arbítrio estatal e frequentemente vem associada à defesa de um Estado mínimo. [...] Finalmente, pode-se pensar na liberdade positiva como a capacidade real do sujeito de se autodeterminar, que se caracteriza quando estão presentes as condições que viabilizam o efetivo exercício da liberdade.”<sup>16</sup>

Como fruto das pressões sociais presentes na 1ª fase da Revolução Industrial, ergue-se um modelo de Estado Social, instaurado para impor limites ao *laissez-faire* da tradição liberal. Dessa forma, rompe-se com a concepção do Estado Mínimo, de perfil eminentemente absenteísta, sendo exigida uma atuação estatal positiva capaz de garantir condições existenciais fundamentais e, conseqüentemente, uma tutela básica sobre a saúde do trabalhador.

Importante destacar que a dimensão dos direitos sociais não se limita à prestação assistencial do Estado. Neste sentido, segundo Ingo Sarlet:

---

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 1451.

<sup>14</sup> DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992. P. 14.

<sup>15</sup> O autor pontua, dentre as principais características do debilitante trabalho operário do século XIX: jornadas excessivas de até 16 horas por dia, emprego de crianças (frequentemente contratadas a partir dos 7 anos), salários insuficientes para assegurar o mínimo necessário, moradia frequentemente reduzida a um pardiheiro, falta de higiene, acidentes de trabalho recorrentes e subalimentação.

<sup>16</sup> SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p. 151-152.

“Ainda na esfera dos direitos da segunda dimensão, há que atentar para a circunstância de que estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas “liberdades sociais”, do que dão conta os exemplos da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, apenas para citar alguns dos mais representativos.”<sup>17</sup>

Imprescindível destacar o papel da 1ª Guerra Mundial para a difusão da consciência acerca dos direitos sociais. A guerra não só facilitou a difusão do ideário socialista entre os países europeus como também despertou a atenção do mundo para as degradantes condições de saúde dos combatentes do *front*. A título de ilustração, se insere a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) como parte do Tratado de Versalhes, assinado em 1919 como marco de fim à Guerra. Corroborando o exposto:

“A dignidade da pessoa do trabalhador ganhava novo enfoque, sob a pressão não só de milhões de homens que retornavam das trincheiras da frente Ocidental exauridos para assumirem seus postos de trabalho, bem como do sucesso da Revolução Soviética de 1917 que conduzira os bolcheviques ao Poder.”<sup>18</sup>

Dentre os marcos do implemento do Estado Social destacam-se a Constituição Mexicana, de 1917, a Constituição de *Weimar*, de 1919, e a “Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado”, promulgada em 1918 como fruto da Revolução Russa<sup>19</sup>. Embora esta última destoe das demais por ter sido elaborada em um regime socialista, as três têm em comum a tutela direcionada aos direitos sociais, reconhecendo a necessidade de se garantir um mínimo existencial que viabilize o exercício das liberdades fundamentais.

O formato do Estado Social foi recepcionado na civilização ocidental como Estado de Bem-Estar Social, ou *Welfare State*, incorporado especialmente pela introdução da doutrina Keynesiana na política estadunidense após a crise de 1930. Todavia, ao mesmo tempo que a primeira metade do séc. XX se deparava com o abandono do padrão clássico de Estado negativo, também emergia o aperfeiçoamento dos métodos produtivos, que encontrou na “desantropomorfização do trabalhador”<sup>20</sup> do binômio Taylorismo-Fordismo seu principal alicerce.

O modelo massificado e despersonalizado de produção em série encontrou sua saturação apenas na década de 70, encarando o esgotamento do ciclo de acumulação e

---

<sup>17</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2012.

<sup>18</sup> NETTO, Jose Nascimento Araújo. Liberalismo e justiça do trabalho: seis décadas de confronto. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 6.

<sup>19</sup> DIMOULIS, Dimitri. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*: revista, atualizada e ampliada, 5ª edição. Atlas, 2014.

<sup>20</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. rev e ampl. São Paulo: Editora Boitempo, 2009. p. 39.

buscando ressignificação por meio de um novo liberalismo. Neste sentido, Antunes pontua como traços principais da crise do modelo capitalista keynesiano: (1) a queda da taxa de lucro pelo aumento do preço da força de trabalho, (2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção dada pela incapacidade de responder à retração do consumo resultante do desemprego estrutural; (3) a hipertrofia da esfera financeira que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos; (4) a maior concentração de capitais em razão da fusão de empresas; (5) a crise do *Welfare State* e a necessidade de retração dos gastos; (6) o incremento acentuado das privatizações, com tendência generalizada às desregulamentações e flexibilização do processo produtivo.<sup>21</sup>

Somados aos fatores elencados acima, Godinho assinala que a crise estrutural do capitalismo, verificada na década de 70, também teve como elementos a crise do petróleo de 1973/1974, para a qual as forças políticas dirigentes não tiveram resposta eficaz e rápida, bem como o impacto da microeletrônica, da robotização e microinformática nas relações laborais<sup>22</sup>. Em decorrência do exposto, o desemprego tornou-se uma constante na sociedade:

Ganhou hegemonia, desde a década de 1980, a linha explicativa que perfila argumentos em torno da singularidade do fenômeno na presente fase capitalista: o desemprego, ao invés da natureza conjuntural (ainda que eventualmente grave) sempre ostentada em períodos anteriores do sistema econômico, teria assumido, nas últimas décadas, efetivo caráter estrutural.<sup>23</sup>

O desemprego estrutural, além de elemento indicativo de crise do capitalismo, também se apresenta como uma engrenagem importante para a subsistência desta nova fase do capital. A inserção do discurso do “privilégio”, ao incitar o medo da dispensa, permite a transição de uma gama de empregados em subempregados, ocupados em labores precários de alta rotatividade, bem como impõe um *standard* de excelência produtiva que repercute negativamente na saúde do trabalhador.

É com base nesta mecânica que se insere o que Giovanni Alves define como “*sociometabolismo da barbárie*”<sup>24</sup>, entendido como o metabolismo social de “dessocialização” pelo desemprego em massa, exclusão social, precarização e institucionalização da precariedade laboral, “sedimentando a cultura do medo”. Desta forma:

“Os trabalhadores assalariados precários estão mais expostos que os “estáveis” a acidentes de trabalho e insegurança na saúde; por outro lado, os trabalhadores

---

<sup>21</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. rev e ampl. São Paulo: Editora Boitempo, 2009. p. 31-32.

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 104.

<sup>23</sup> Ibid., p. 2906-2926.

<sup>24</sup> ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade* – o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo editorial, 2011. P. 22.

assalariados “estáveis” estão mais expostos à pressão do trabalho dominado e à presença de exército de reserva que a qualquer momento pode ocupar seu lugar”<sup>25</sup>

Neste sentido, Selligmann-Silva destaca o “presenteísmo”<sup>26</sup>, evidenciado pelo fato de recentemente muitos assalariados, mesmo adoecidos, não revelarem seus sintomas nem procurarem benefícios a que fariam jus por temerem a perda do emprego, se evidenciando uma constante cobrança por se mostrarem sempre presentes no ambiente de trabalho. Desta forma:

“A injunção de excelência incrementa a negação e a repressão do mal-estar e assim favorece que se trabalhe mesmo adoecido – deflagrando desse modo o presenteísmo. A partir do discurso empresarial e das chefias, o assalariado absorve a ideia de que, nas ‘organizações de excelência’, a obrigação de ser perfeito inclui a de ser saudável.”<sup>27</sup>

No mesmo panorama neoliberal situa-se o Toyotismo, novo modelo produtivo capitalista, formulado para dar ressignificado à acumulação de capital constante no binômio Taylorismo-Fordismo por meio do “envolvimento participativo” do trabalhador.<sup>28</sup> O referido modelo rege-se pelo princípio da flexibilidade, articulado sobre três vetores essenciais: o envolvimento subjetivo do trabalho, a produção fluida (recorrendo à utilização de novas tecnologias de gestão informatizada) e a produção difusa (por meio da terceirização, constituição de redes de colaboradores e de subcontratação)<sup>29</sup>.

Ao transferir o controle de produtividade e da qualidade do produto aos próprios obreiros, o modelo japonês de produção subverte a primordialidade da alteridade trabalhista, promovendo uma orgânica integração da subjetividade do operário pela estrutura empresarial, fazendo do trabalhador “carrasco de si mesmo”<sup>30</sup>. Para ilustrar o exposto:

“Somos todos chefes, é o lema do trabalho em equipe sob o toyotismo. Eis, portanto, o resultado da captura da subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a

---

<sup>25</sup> ALVES, Giovanni. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Práxis, 2013. p. 149.

<sup>26</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, pp. 87-111

<sup>27</sup> Ibid., p. 90.

<sup>28</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. rev e ampl. São Paulo: Editora Boitempo, 2009. P. 54-55.

<sup>29</sup> ALVES, Giovanni. *Toyotismo como Ideologia Orgânica da Produção Capitalista*. Revista Org & Demo, V.1, n.1, 2000. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/455>> Acesso em 23/04/2018 às 15:23

<sup>30</sup> Id., *Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem que trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI*. In: ALVES, Giovanni, et al. Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011

se tornar mais consensual, mais envolvente, mais participativa: em verdade, mais manipulatória.”<sup>31</sup>.

Assim, com a internalização psicológica da lógica produtiva por meio da captura da subjetividade do trabalhador, a saúde do obreiro depara-se com enfermidades mentais que, embora não sejam doenças ocupacionais *stricto sensu*, estreiam como uma constante na área da saúde do trabalhador. Como consequência, o adoecimento mental torna-se também matéria previdenciária, figurando como a 3ª maior causa de afastamento do trabalho.<sup>32</sup>

Não é sem propósito que a palavra *karoshi*, que, pela tradução do japonês, significa “morte por excesso de trabalho”, tenha surgido na década de 70. Também não é à toa que esta expressão, assim como *karojisatsu* (vocábulo referente ao suicídio cometido por excesso de trabalho), tenham surgido no país berço do Toyotismo.

Subsequentemente, pela lógica de pertencimento reforça-se o estímulo meritocrático e se desarticula o movimento operário. Desta forma, por meio da competição e do aprofundamento da dimensão individualista “vencedores e perdedores se separam, inclusive na (im)possibilidade de desenvolvimento de vínculos de solidariedade, a partir das suas qualidades e empenhos individuais”<sup>33</sup>.

Segundo Ricardo Antunes, a organização laboral toyotista promove a desregulamentação dos direitos do trabalho, o aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, a precarização e a terceirização da mão de obra, bem como a conversão do sindicalismo em um sindicalismo dócil, de parceria.<sup>34</sup>

A dinâmica da crise estrutural do capitalismo verificada a partir da década de 70, com o subsequente implemento da flexibilização neoliberal, é de vital importância para a compreensão da precarização dos direitos trabalhistas verificada a partir de então. A rigor, a flexibilização pode ser entendida como a possibilidade jurídica de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, diminuindo a imperatividade

---

<sup>31</sup> ALVES, Giovanni. *Toyotismo como Ideologia Orgânica da Produção Capitalista*. Revista Org & Demo, V.1, n.1, 2000. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/455>> Acesso em 23/04/2018 às 15:23

<sup>32</sup> Paulo Victor Chagas – Repórter da Agência Brasil. Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho. Publicado em 26/04/2017 às 21:52. Agência Brasil. Brasília. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>> Acesso em 21/05/2018 às 17:50

<sup>33</sup> DUTRA, Renata Queiroz. Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers. 2014. 294 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2014. p. 40.

<sup>34</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. rev e ampl. São Paulo: Editora Boitempo, 2009. P. 55.

ou a amplitude de seus efeitos<sup>35</sup>. Neste sentido, segundo Franco, Druck e Sellingmann-Silva:

Suposta saída para a crise do fordismo nos anos 1970, a flexibilização do trabalho foi adotada como um dos elementos centrais da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais de alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas ao processo de globalização. Num campo de forças sociais desfavorável ao trabalho pela hegemonia neoliberal, **a globalização consolidou o binômio flexibilização/precarização e a perda da razão social do trabalho**, com a reafirmação do lucro e da competitividade como estruturadores do mundo do trabalho a despeito do discurso e de programas de responsabilidade social. <sup>36</sup> (sem grifo no original)

No mesmo panorama histórico da flexibilização situa-se o fenômeno da globalização, entendido como a fluidez das fronteiras territoriais por meio do intercâmbio de capital, cultura e bens. Neste sentido, em razão da transnacionalização do capital, o modo de produção tornou-se fragmentado e, como resposta da economicidade, formou-se precedência por Estados com baixa proteção laboral ou com insuficiente fiscalização trabalhista.

O exemplo mais crasso dos efeitos nocivos da globalização sobre as relações laborais se dá nos países asiáticos, em especial na China, que se apresenta como um polo produtivo para as empresas ocidentais em razão da baixa eficácia de sua legislação laboral. O exposto foi lamentavelmente simbolizado pelo recente suicídio de 14 operários nas fábricas da *Foxconn* (principal fabricante de componentes eletrônicos da Apple), bem como pela inserção, nos contratos de trabalho da fábrica, de uma cláusula compromissória de não-suicídio.<sup>37</sup> Ilustrando o exposto:

“As primeiras pessoas que abordamos acabaram sendo um par de antigos trabalhadores da Foxconn. “Não é um bom lugar para seres humano”, diz um dos jovens, que se apresenta como Xu. Ele trabalhou em Longhua por um ano, até alguns meses atrás, e diz que as condições lá dentro são péssimas como sempre. “Lá não há melhorias desde a cobertura da mídia”, diz Xu. O trabalho se dá sob muita pressão e ele e seus colegas regularmente registram turnos de 12 horas.” (Tradução livre) <sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 67.

<sup>36</sup> FRANCO, Tânia; et al. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>> Acesso em 21/04/2018 às 18:48. p. 233.

<sup>37</sup> GREGO, Maurício. Foxconn é alvo de denúncias de trabalho escravo. Exame. Editora Abril S/A Publicado em 14 de abril de 2011, às 17h17. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/foxconn-e-alvo-de-denuncias-de-trabalho-escravo/>> Acesso em 30/04/2018 às 15:37

<sup>38</sup> Original: “The first people we stop turn out to be a pair of former Foxconn workers. ‘It’s not a good place for human beings,’ says one of the young men, who goes by the name Xu. He’d worked in Longhua for about a year, until a couple of months ago, and he says the conditions inside are as bad as ever. ‘There is no improvement since the media coverage,’ Xu says. The work is very high pressure and he and his colleagues regularly logged 12-hour shifts” MERCHANT, Brian. Life and death in Apple’s forbidden city. The Guardian. Publicado em 18 de junho de 2017, às 09:30. Disponível em <<https://www.theguardian.com/technology/2017/jun/18/foxconn-life-death-forbidden-city-longhua-suicide-apple-iphone-brian-merchant-one-device-extract>> Acesso em 30/04/2018 às 15:38

Em suma, a reestruturação produtiva do capitalismo se apresenta por 3 facetas: por inovações tecnológicas, organizacionais e sociometabólicas.<sup>39</sup> (1) Primeiramente, pelas inovações tecnológicas, se apresenta uma nova forma de controle da atividade produtiva, inserida na lógica da “Quarta Idade da Máquina”, na qual se insere a automação, a microeletrônica, a virtualização da sociabilidade laboral e a integração informática das unidades empresariais; (2) Pelas inovações organizações apresenta-se a globalização e o modelo produtivo toyotista, que encontra no desemprego estrutural seu alicerce e na flexibilização trabalhista seu principal instrumento; (3) Por fim, pelas inovações sociometabólicas internaliza-se a lógica de envolvimento participativo, por meio da qual a captura da subjetividade do obreiro desarticula a sociabilidade do coletivo laboral e leva a uma auto cobrança excessiva que traz graves repercussões em sua saúde.

Conclui-se, portanto, que as relações trabalhistas contemporâneas, a despeito da positivação histórica de direitos sociais, ainda se encontram, a nível global, em uma posição de vulnerabilidade, agravada pelo contexto de crescentes taxas de desemprego e de concentração de renda. A precarização gera subtipos de trabalhadores que carecem das proteções básicas destinadas aos empregados. As novas estratégias produtivas, aliadas ao toyotismo, criam um nocivo sistema de cobrança, impactando negativamente na saúde do trabalhador e desconstruindo a articulação coletiva. Por fim, a produção globalizada permite que a grande indústria consiga escapar dos países que ainda se preocupam com a proteção laboral. Como síntese, a nova fase do capitalismo, internacionalmente, faz da negação da proteção trabalhista propaganda de uma nova ordem mundial.

## 1.2 – EVOLUÇÃO DA TUTELA À SAÚDE DO TRABALHADOR

As relações entre labor e doença são há muito conhecidas. Desde o Egito antigo já se registra a causalidade entre lesões e determinados trabalhos manuais. Na tradição judaica já se constatava a existência primitiva de normas que demonstravam preocupação especial em relação aos efeitos danosos da atividade laboral. Neste sentido se insere o *Talmude*, que impunha a proibição de que patrões e “amos” exigissem, mesmo sob compensação pecuniária, horas extraordinárias que desrespeitassem hábitos de sono e vigília dos empregados ou servos. O primeiro livro inteiramente dedicado ao tema dos riscos ocupacionais surgiu apenas no século XV, elaborado por Ulrich Ellenbog<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade* – o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo editorial, 2011. P. 40.

<sup>40</sup> MENDES, René (org.). *Patologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v. p. 7.

Todavia, a despeito da existência de uma incipiente disposição acerca da saúde laboral, a associação formal entre Saúde e Trabalho foi inaugurada apenas em 1700, no mesmo século da estruturação dos Estados de Direito europeus. Naquele ano, Bernardino Ramazzini, conhecido como o pai da Medicina do Trabalho, lançou sua *magnum opus* “*De Morbis Artificum Diatriba*”, traduzida como “As Doenças dos Trabalhadores”. Na obra, o autor pontua que:

Um médico que atende um doente deve informar-se de muita coisa a seu respeito pelo próprio e pelos seus acompanhantes, segundo o preceito do nosso Divino preceptor, “quando visitares um doente convém perguntar-lhe o que sente, qual a causa, desde quantos dias, se seu ventre funciona e que alimento ingeriu”, são palavras de Hipócrates no seu livro “Das Afecções”; **a estas interrogações devia-se acrescentar outra: “e que arte exerce?”**. Tal pergunta considero oportuno e mesmo necessário lembrar ao médico que trata um homem do povo, que dela se vale para chegar às causas ocasionais do mal [...] (sem grifo no original)<sup>41</sup>

A partir do alicerce trazido por Ramazzini, o direito à saúde do trabalhador avançou por quatro etapas fundamentais, começando pelo paradigma da Medicina do Trabalho, passando pelas etapas da Saúde Laboral, da Saúde do Trabalhador *lato sensu* e, por fim, chegou-se à concepção de saúde do trabalhador como qualidade de vida.<sup>42</sup>

Em um primeiro momento, a Medicina do Trabalho, compreendida até a primeira metade do século XX, se dedicou a uma relação estritamente produtiva: com a ciência dos métodos produtivos, em especial o Taylorismo e o Fordismo, percebeu-se a maior capacidade produtiva de operários sadios. Nesta primeira fase o médico atendia apenas o trabalhador doente sem haver quaisquer ponderações acerca da relação trabalho-saúde ou das causas das enfermidades. O foco da Medicina do Trabalho estava no trabalhador doente, e não no ambiente de trabalho.<sup>43</sup>

O desenvolvimento desta primeira fase da Medicina do Trabalho caminhou paralelamente à Revolução Industrial, uma vez que as péssimas condições de trabalho acabavam por comprometer a própria produção, em razão da grande frequência de acidentes e doenças que incapacitavam o obreiro.<sup>44</sup> É neste contexto que surgem, como reação, ações normativas voltadas a melhorar as condições sanitárias laborais.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> RAMAZZINI, Bernardino. As doenças dos trabalhadores / tradução de Raimundo Estrêla – 4a ed – São Paulo: Fundacentro, 2016. Tradução de: *De Morbis artificum diatriba*. Disponível em <<http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2016/6/as-doencas-dos-trabalhadores>> Acesso em 18/04/2018 às 16:41. p. 24-25.

<sup>42</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> MENDES, René (org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v.p. 13-20.

<sup>45</sup> Destaque merece a primeira lei de proteção à saúde dos trabalhadores, conhecida como “Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes”, editada na Inglaterra, que impunha: (1) o limite de 12 horas de trabalho diários; (2) a proibição de trabalho noturno; (3) a obrigação dos empregadores de providenciar a lavagem das paredes da fábrica 2 vezes por ano e (4) a obrigatoriedade de se garantir ventilação do ambiente de trabalho.

Merece destaque Albert Thomas, primeiro Diretor Geral da OIT, que inaugurou as bases pragmáticas da medicina do trabalho na França. Neste sentido, Christophe Dejours pontua que:

“Albert Thomas, em 1916, reduz a jornada de trabalho para 8 horas por dia e constata o efeito paradoxal desta medida sobre a produção... que aumenta! [...] Em 1915, aparecem as bases de uma verdadeira medicina do trabalho, com a inspeção médica das fábricas de guerra, organizada por A. Thomas.”<sup>46</sup>

Em 1925 a OIT, sob direção de Albert Thomas, elabora sua primeira lista de doenças profissionais, constando apenas três espécies: saturnismo (intoxicação por chumbo), hidrargirismo (intoxicação por mercúrio) e carbúnculo (patologia bacteriana infecciosa).<sup>47</sup>

Na década de 1950, se desenvolve a psicopatologia do trabalho, apresentando-se “inicialmente como uma clínica das perturbações individuais do sujeito diante de seu trabalho, com foco nos efeitos patogênicos de certas situações ou condições de trabalho específicas.”<sup>48</sup>

As contradições dos princípios do taylorismo, as consequências desse modo de produção na saúde mental e física dos indivíduos no trabalho e os estudos das doenças mentais ocasionadas pelo trabalho criam as condições favoráveis para o surgimento da Psicopatologia do Trabalho na década de 50<sup>49</sup>

É pelo contexto econômico e político do pós-guerra, em face da impotência da Medicina do Trabalho à época para tratar enfermidades laborais, que se procedeu à expansão do objeto de estudo, com a conversão da “Medicina do Trabalho” em “Saúde Ocupacional”.<sup>50</sup>

A partir da etapa da Saúde Ocupacional, na metade do século XX, percebeu-se a necessidade de não apenas tratar das consequências, mas de se atuar nas causas das enfermidades laborais. Neste sentido, a preocupação com a saúde ocupacional expandiu sua atuação, buscando uma abordagem interdisciplinar apta a dirimir os fatores de risco e conferir uma ergonomia laboral capaz de adaptar o trabalhador ao ofício pretendido<sup>51</sup>. O foco passa do trabalhador doente para os elementos nocivos do ambiente de trabalho. Desta forma, esse segundo período da história da saúde dos trabalhadores caracteriza-se pela revelação do “corpo como ponto de impacto da exploração”, havendo a estigmatização

---

<sup>46</sup> DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992. P. 20.

<sup>47</sup> MENDES, René (org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v. p. 19.

<sup>48</sup> LANCMAN, S.; et al. Trabalho e subjetividade. In: SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D. S. (Org.). Saúde e trabalho em debate: velhas questões, novas perspectivas. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 17-31

<sup>49</sup> SOUZA, Alessandra Cavalcanti de Albuquerque; GALVÃO, Cláudia Regina Cabral. Terapia Ocupacional: fundamentação e prática. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 271.

<sup>50</sup> MENDES, op. cit. p. 18-22.

<sup>51</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

das máquinas, produtos industriais, gases, poeiras, vírus e bactérias como causas do sofrimento físico.<sup>52</sup>

No Brasil, dentre os marcos institucionais desta etapa destacam-se a criação da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho pela Lei 5.161/66 e a estruturação da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) em 1968.

Até meados de 1970, entretanto, a multidisciplinaridade constante na lógica da Saúde Ocupacional da metade do séc. XX não logrou êxito em articular a atuação multidisciplinar e em garantir eficácia às normativas de cada área do conhecimento. Apenas na década de 70, com a crise estrutural do capitalismo e com a articulação dos trabalhadores - com destaque ao modelo operário italiano e seu lema “Saúde não se vende” - foi possível a adoção de uma postura mais combativa e eficaz sobre a saúde laboral.<sup>53</sup>

Nesse sentido, destaca-se também a primeira greve brasileira motivada pela insalubridade no ambiente de trabalho, ocorrida em 14 de agosto de 1984, com a participação de 480 operários da fábrica de Ferro Enamel do Brasil Indústria e Comércio LTDA, localizada em São Bernardo do Campo/SP.<sup>54</sup>

A contar da segunda metade da década de 80, se vislumbrou um novo paradigma quanto à saúde do trabalhador: a partir de uma perspectiva global, expande-se ainda mais o objeto de análise, traduzindo saúde como qualidade de vida.<sup>55</sup> Conforme assinala René Mendes<sup>56</sup>, há uma transformação das “doenças profissionais” em “doenças relacionadas ao trabalho”. Neste diapasão se insere a conceituação presente no Relatório Final da 8ª Conferência Nacional da Saúde, realizada de 17 a 21 de março de 1986, que assinala a saúde sob um viés amplo, abrangendo alimentação, habitação, educação, renda, transporte, lazer, liberdade, acesso a serviços de saúde, etc. O que se entende por meio ambiente de trabalho ganha expressiva propagação:

“Não só o ambiente da empresa, mas o ambiente externo em que vive o trabalhador. O operário que ganha mal, inevitavelmente, alimenta-se mal e mora mal, sem descanso satisfatório. Como ganha pouco, é obrigado a estabelecer residência nas regiões periféricas, distantes dos locais de trabalho, o que adiciona, ainda, o desgaste do longo período diário em deslocamento [...]”<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

<sup>53</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>54</sup> GONÇALVES, Daniel Itokazu. Novas Perspectivas de Tutela da Saúde do Trabalhador. 1. ed. Uberlândia: EDUFU, 2016. v. 1.

<sup>55</sup> OLIVEIRA. op cit.

<sup>56</sup> MENDES, René (org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v. p. 13-17.

<sup>57</sup> OLIVEIRA. op cit.

Apesar da referida expansão teórico-conceitual sobre a saúde do trabalhador, a realidade ainda revela um grave cenário no tocante à higidez do ambiente laboral. Segundo José Antônio Silva:

6.000 trabalhadores morrem todos os dias, no mundo, em decorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Outra estimativa da referida Organização, de 2002, aponta para 2.000.000 de trabalhadores mortos por ano, no mundo, por acidentes de trabalho, ao passo que 9.000 pessoas morrem em acidentes de trânsito, 500.000 devido às guerras e 312.000 de AIDS/SIDA. Ora, isso demonstra que estamos vivendo uma verdadeira 'guerra civil' em termos de acidente do trabalho, que mata duas vezes mais do que as próprias guerras.<sup>58</sup>

A tendência global de flexibilização, sob o falso argumento da “liberdade contratual”, enfraquece a proteção à saúde do trabalhador e o vulnerabiliza. Doenças ocupacionais e acidentes trabalhistas ainda são uma constante no modelo de produção contemporâneo, e o Brasil se apresenta como um destaque negativo neste cenário.

### 1.3 – EVOLUÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Desde o século XIX, com a consolidação do capitalismo enquanto sistema político e econômico dominante, os efeitos nocivos da liberdade contratual irrestrita alertaram a sociedade para seus riscos, sobretudo no tocante à saúde e segurança dos trabalhadores. Neste sentido, Robert Owen e Daniel Legrand, considerados os pais das cooperativas e da legislação trabalhista, foram pioneiros na defesa de um sistema de proteção internacional ao trabalho. Owen apresentou, em 1818, o *Secundum* ao Congresso de *Aix-la-Chapelle*, no qual convidou os países europeus a fixar um limite legal internacional para a jornada laboral. Legrand, por sua vez, advogou pela limitação do trabalho de menores e pela restrição da duração laboral diária.<sup>59</sup>

A partir das iniciativas de Owen e Legrand, no século seguinte se evidenciaram diversas propostas de internacionalização da proteção trabalhista. Em 1855, o Conselho Federal da Suíça, país protagonista na defesa do direito internacional do trabalho, requereu, sem sucesso, uma reunião dos países europeus para uma regulamentação internacional e uniforme das questões operárias. Em Londres, 1864, se formou a Primeira Assembleia Internacional dos Trabalhadores, de caráter socialista, na qual se defendeu a formulação de uma legislação social internacional.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> SILVA, José Antônio R. O. Os problemas relacionados às perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional e a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, ano 74, n. 11, p. 1325-1326. Nov. de 2010.

<sup>59</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 1983. p. 73-75.

<sup>60</sup> Ibid., p. 75-77.

Em 1890 foi realizada a Conferência de Berlim, marco histórico na proteção do direito internacional do trabalho, da qual participaram treze países europeus. Da referida conferência resultou um protocolo que tutelou proteção especial para o trabalho realizado em minas, recomendações e restrições quanto ao trabalho da mulher, e a regulamentação do trabalho infantil.<sup>61</sup>

No ano de 1900 foi formada a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, agente de grande importância na luta pela efetivação da legislação laboral na Europa, de forma que, quando eclodiu a Primeira Guerra Mundial, em 1914, já havia quinze Seções Nacionais. Sua atuação também serviu de base para as primeiras convenções internacionais do trabalho e, ao revelar a importância da discussão trabalhista na política europeia, foi decisiva para a incorporação da proteção laboral no bojo do Tratado de Versalhes.<sup>62</sup>

Contudo, foi pela formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como fruto do Tratado de Versalhes, em 1919, que se consolidou o papel do direito internacional do trabalho no plano global. A referida organização, valendo-se da importância atribuída à proteção internacional dos direitos humanos no último século, figura como agente importantíssimo na defesa da classe trabalhadora, com destaque especial à garantia de condições de saúde mínimas para os obreiros. Neste sentido, “destacam-se quase duas centenas de Convenções Internacionais aprovadas pela entidade e ratificadas por inúmeros Estados durante praticamente um século de existência da Organização Internacional do Trabalho (1919-2017).”<sup>63</sup>

Logo na primeira Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1919, foram adotadas 6 convenções.<sup>64</sup> Durante os primeiros 20 anos, entre 1919 e 1939, a OIT adotou 67 Convenções e 66 Recomendações.<sup>65</sup>

Com a 2ª Guerra Mundial, maior marco histórico de desumanização, o mundo se atentou ainda mais para a importância da defesa dos Direitos Humanos, procedendo ao fortalecimento dos mecanismos de efetividade do Direito Internacional, simbolizados sobretudo pela criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945. Diante da urgência de se introduzirem elementos que afirmassem a fundamentalidade da proteção

---

<sup>61</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 1983. P. 81-84.

<sup>62</sup> Ibid., p. 88-93.

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 69.

<sup>64</sup> Das Convenções da OIT em 1919, merece destaque (1) a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 semanais; (2) a normatização a proteção à maternidade; (3) o estabelecimento de idade mínima de 14 anos para o trabalho industrial; (4) a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

<sup>65</sup> História da OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>> Acesso em 07/05/2018 às 15:21

laboral, a OIT foi reconstituída com a Declaração da Filadélfia, em 1944. A referida declaração, em seu preâmbulo, considerou que “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social” e elencou quatro princípios fundamentais que serviriam de alicerce para a elaboração de normas trabalhistas dos países signatários:

“A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a propriedade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum.<sup>66</sup>”

Evidencia-se, como primeiro princípio elencado na Constituição da OIT, a consideração do valor subjetivo do trabalho, ou seja, a consideração do elemento humano, com sua dignidade, na conceituação do trabalho. Em adição à reestruturação da OIT se apresentam, em 1946, a Carta das Nações Unidas e a incorporação da OIT como sua primeira agência especializada, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que, em 1948, consagrou, em seus artigos XXIII e XXIV<sup>67</sup> as garantias à remuneração justa, a um trabalho que assegure uma existência digna, à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.<sup>68</sup>

No mesmo diapasão se insere o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da Assembleia Geral das Nações Unidas, ratificado pelo Brasil em 1966, que impõe, em seu art. 7º, o dever dos Estados signatários assegurarem condições de trabalho seguras e higiênicas, bem como garantirem a existência decente para o trabalhador e sua família.<sup>69</sup>

Merece destaque também o implemento do Programa Internacional para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente de Trabalho (PIACT), lançado pela OIT em 1976 para prestar assessoramento a trabalhadores, empregadores e governos a fim de

---

<sup>66</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. Constituição da OIT e anexo - Declaração da Filadélfia. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm)> Acesso em 07/05/2018 às 15:22

<sup>67</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Carta das Nações Unidas. Disponível em <<http://www.unfpa.org.br/novo/index.php/biblioteca/publicacoes/onu/401-carta-das-nacoes-unidas>> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

<sup>68</sup> História da OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em 07/05/2018 às 15:21.

<sup>69</sup> NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em <[http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

impulsionar programas que, considerando a peculiaridade de cada país, busquem a melhoria das condições trabalhistas, sobretudo em relação à higidez do ambiente laboral.<sup>70</sup>

Quanto às diversas Convenções da OIT, especificamente em relação à segurança e saúde do trabalhador, apresentam-se a Convenção 155, ratificada em 1993<sup>71</sup>, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e as Convenções 98 e 154, ratificadas respectivamente em 1952 e 1992, que regulam o direito coletivo do trabalho e a negociação coletiva.

## 1.4 – EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A estruturação dos direitos sociais brasileiros se situa no início do século XX em resposta ao forte engajamento dos movimentos sociais da época. Em 1907, o Congresso editou o Decreto Legislativo n. 1.637 acerca da sindicalização das profissões e da autonomia sindical e em 1918 foi instituída a Comissão de Legislação Social. Já em 1919 o Brasil aderiu à OIT, sendo, no mesmo ano, editada a Lei 3.742/19, a primeira norma sobre acidentes laborais.

Registrem-se, ainda, (1) a Lei Elói Chaves no ano de 1923, base da estruturação previdenciária brasileira e primeira normatização acerca da estabilidade laboral; e (2) a criação do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto n. 16.027/23 que, em 1946, se transformaria no atual Tribunal Superior do Trabalho. Importante destacar que, até a década de 40, a Justiça do Trabalho não existia enquanto ramo autônomo do Judiciário, de forma que a jurisdição trabalhista ainda se encontrava vinculada ao poder Executivo.

Todavia, foi apenas com a Revolução getulista de 1930 que os direitos sociais deram um passo à frente, embora sob um perfil eminentemente corporativista. Em 1930 foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e no ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho (DNT), órgão responsável pela fiscalização do cumprimento de leis trabalhistas, pontuando o primeiro órgão especialmente voltado à fiscalização laboral, sobretudo à questão de saúde do trabalho. A década de 30 foi marcada

---

<sup>70</sup> MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

<sup>71</sup> A referida Convenção n.155 OIT, em seu art. 3º, 'e', define que "saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho", demonstrando a evolução conceitual da Saúde do Trabalhador.

por uma intensa produção legislativa acerca de normas laborais, merecendo destaque, a Lei dos Acidentes do Trabalho, editada em 1934.<sup>72</sup>

Neste sentido se insere a Constituição de 1934, que inaugura a opção política por um Estado de perfil socialdemocrata. Pela primeira vez, a Constituição brasileira previu um título específico (Título IV) para lidar sobre a “Ordem Econômica e Social”.<sup>73</sup> A esse respeito, se destaca o artigo 115:

“A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. **Dentro desses limites**, é garantida a liberdade econômica.” (sem grifo no original)

Evidencia-se a inauguração, na ordem constitucional brasileira, do condicionamento da liberdade econômica à dignidade existencial, formalizando o abandono à irrestrita autonomia contratual característica do Estado de Direito liberal.

Quanto à questão da insalubridade do meio ambiente de trabalho, destaca-se que a definição dos elementos ambientais insalubres – e, portanto, nocivos à saúde do trabalhador – é matéria normatizada periodicamente por órgãos de natureza técnico-científica, de forma a complementar o conteúdo protetivo da lei formal.

A primeira menção ao tema feita pela Lei n. 185, de 1936, que, em seu art. 2º, determinava que trabalhadores ocupados em serviços insalubres poderiam ter sua remuneração aumentada até pela metade. Por sua vez, o Decreto-Lei n. 399 de 1938 possibilitou às Comissões de Salário Mínimo fixar a remuneração de serviços insalubres em patamar até 50% maior que o valor normal do salário mínimo da região, zona ou subzona. Todavia, foi apenas com o Decreto-Lei n. 2.162, de 1940, que a normatização da insalubridade ganhou os contornos atuais, trazendo gradação mínima, média e máxima correspondentes, respectivamente, aos adicionais de 10%, 20% e 40%. É, portanto, na segunda metade da década de 30 que se sistematiza a base da proteção à higidez do meio ambiente de trabalho.

Por fim, em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada, por meio do Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, tornando-se o principal marco legislativo trabalhista brasileiro a regular o conflito capital-trabalho.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Quanto à expansão da normativa laboral na década de 30, destaca-se o ano de 1932, no qual foram editadas: (1) a criação Carteira Profissional; (2) a estruturação das Inspetorias Regionais do Trabalho; e (3) a normatização das condições de trabalho da mulher, com garantia de igualdade salarial com os homens, proibição de trabalho insalubre e perigoso, licença-gestante, obrigatoriedade de creche no local de trabalho e proibição de despedida injustificada da grávida.

<sup>73</sup> SIMÕES, Carlos Jorge Martins. Os Direitos Sociais Clássicos e Universais – O Estado Social e o Estado Democrático de Direito. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. P. 74-91.

<sup>74</sup> DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829>>, acesso em 21/04/2018 às 16:58

Embora houvesse previsão na redação original do art. 164 da CLT, o Serviço Especial em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) foi criado apenas em 1972 pela Portaria n. 3.237 do Ministério do Trabalho, surgindo pela primeira vez um órgão brasileiro especialmente destinado à proteção da saúde dos trabalhadores.<sup>75</sup>

Vê-se também que, desde a adesão do Brasil como membro fundador da OIT, em 1919, a referida Organização teve participação essencial na adição de preceitos laborais protetivos à ordem jurídica brasileira. Neste íterim, destaca-se a Convenção n. 81, ratificada pelo Brasil em 1957, que determina que cada membro da organização deve ter um sistema de inspeção do trabalho. Subsequentemente, em 1959, foi instituída a Recomendação n. 112, que versava especificamente acerca dos serviços de medicina do trabalho, sucedida pela Recomendação n. 161 em 1985, sobre o mesmo tema.

Em sequência ao implemento das disposições legais supracitadas, diversas foram as normatizações que agregaram proteção à CLT. Em contraponto à expansão normativa, o êxito quanto à proteção laboral foi tímido durante a ditadura militar. Na década de 70, em contraface ao “milagre econômico” já se podiam identificar iniciativas precarizantes quanto às relações laborais, merecendo destaque a Lei 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário. Na mesma década, a despeito da restrição de informações na época, se tornou notória a condição do Brasil como “campeão” mundial de acidentes ocupacionais. Neste sentido:

“Desde fins da década de 1960, os ATs vinham progressivamente chamando a atenção da cobertura jornalística, especialmente quando se aproximava a realização dos CONPATs (Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes) ou quando os dados da Previdência Social eram divulgados. Mas foi sob o impacto da divulgação dos crescentes índices de acidentes registrados pela Previdência Social, e da divulgação pela OIT de que **o Brasil era o país em que mais trabalhadores adoeciam e morriam em decorrência de seu labor** que se realizou o XIII CONPAT em São Paulo, em outubro de 1974, numa conjuntura em que o “milagre” brasileiro já dava sinais de desaceleração.”<sup>76</sup> (sem grifo no original)

Sucedendo as normatizações explicitadas acima, porém, a Constituição Federal de 1988, promulgada em um contexto de redemocratização, veio para solidificar a centralidade da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico e para romper a lógica do ordenamento jurídico do regime militar. A partir do novo diploma constitucional se consagra

---

<sup>75</sup> EÇA, Vitor Salino de Moura; SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Sistema de proteção à saúde do trabalhador no Brasil = Occupational health protection system in Brazil. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 43, n. 182, p. 61-75, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/124393>> Acesso em 08/05/2018 às 02:00.

<sup>76</sup> SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. Brasil, o 'campeão mundial de acidentes de trabalho: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira. Revista Mundos do Trabalho, v. 7, p. 151-173, 2015. p. 167.

o direito subjetivo à redução dos riscos no ambiente laboral e se condiciona a ordem econômica nacional à consecução da existência digna.

A Constituição elenca como princípios fundamentais, no art. 1º, incisos III e IV, respectivamente, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Estabelece ainda, em seu art. 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

A dignidade da pessoa humana passa a figurar não apenas como fundamento dos direitos humanos, mas também como núcleo central do ordenamento jurídico brasileiro. Todavia, embora se tenha uma construção histórica que indica um movimento de adição à matriz protetiva laboral, a realidade fática, de sua vez, traz resultados alarmantes.

A década de 1990 foi marcada pela incursão do Brasil no cenário mundial do neoliberalismo, se introduzindo uma tendência de privatização das atividades anteriormente desempenhadas pelo Estado, de fusão e incorporação de empresas, de crescimento do desemprego, bem como pela generalização, à margem da lei, da terceirização como estratégia produtiva, pontuando o que Giovanni Alves define como a “década neoliberal”. Neste ínterim:

“A liberalização comercial ocorrida no começo da década de 1990 teve impactos no padrão de concorrência intercapitalista, obrigando as empresas a aprofundarem a reestruturação produtiva visando adaptar-se às novas condições da concorrência internacional. Desse modo, cresceu, na primeira metade dessa década, a adoção da terceirização e *downsizing* nas grandes empresas.”<sup>77</sup>

O ingresso da sistemática neoliberal na política laboral brasileira agravou a situação já preocupante da camada de trabalhadores do país. O Brasil não apenas continua com um elevado índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais como também apresenta uma acentuada subnotificação, impedindo uma efetiva análise da qualidade da proteção à saúde e à segurança do trabalhador brasileiro. Neste sentido:

O Brasil é o país campeão em acidentes e doenças do trabalho, e mesmo assim não vem enfrentando o problema com a devida seriedade, muito embora a Reforma da Previdência esteja sempre na ordem do dia. Basta atentar para um fato gravíssimo: atualmente, cerca de 80% das doenças que tem relação com o trabalho acabam sendo consideradas, pela Previdência Social, como doenças comuns. Decorrem das chamadas subnotificações acidentárias, e os reflexos desta omissão custam caro aos cofres públicos.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> ALVES, Giovanni. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Práxis, 2013. P. 142.

<sup>78</sup> MOTA, Daniel Pestana. LER-DORT: quem paga a conta? Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto, v.11, n.126, out. 2008. p. 11.

De acordo com o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, foram registradas 574.050 CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) em 2017 no país, sendo estimado o registro de 1 acidente de trabalho a cada 54 segundos.<sup>79</sup> O Brasil, pelo ranking de 2017 da OIT, figura como o 4º país onde mais ocorrem acidentes de trabalho, de forma que a cada 3h38 um trabalhador perde a vida.<sup>80</sup>

Ao invés de se adotar uma política de neutralização ou minimização do risco, a cultura empresarial brasileira se alia à lógica da monetização do risco, tomando como precificáveis disposições que são indisponíveis por natureza. Embora o país tenha galgado um histórico positivo quanto à normatização de normas protetivas à saúde do trabalhador, logrando relativo êxito no resguardo à tendência neoliberal verificada internacionalmente desde os anos 70, ele apresenta uma deficitária eficácia em relação às normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

## 1.5 - O TRABALHO DIGNO E A INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE

Pelo apanhado histórico trazido à análise, tem-se que o desenvolvimento da proteção laboral culmina, a nível nacional e internacional, na consagração da tutela ao trabalho digno, abarcando, em especial, condições mínimas de saúde.

A dignidade da pessoa humana, pressuposto central do Estado Democrático de Direito, é fruto de uma árdua construção histórica. Sua natureza de matriz axiológica está presente, mesmo que implicitamente, desde os primórdios da civilização ocidental, seja pela fundamentação religiosa, seja pela fundamentação da filosofia ética.

Nesse sentido, a ideia embrionária de “dignidade da *espécie* humana” já se via presente na importância que a Bíblia confere à vida humana ou mesmo na filosofia helenística, a exemplo da máxima de Protágoras segundo a qual “o Homem é a medida de todas as coisas”. O termo *dignitas*, base etimológica da expressão “dignidade”, era empregada na Roma Antiga para destacar a superioridade de certas pessoas em relação às outras espécies. Foi Cícero, em 44 a.C, que postulou que a *dignitas* seria universalista, isto é, a dignidade seria a característica dos seres humanos que os distingue e os põe em patamar de superioridade aos demais animais. Na Idade Média, a noção da dignidade

---

<sup>79</sup> Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017. Dados acessados em 02/06/2018 às 11:10. Disponível online no seguinte endereço <<http://observatoriosst.mpt.mp.br>>

<sup>80</sup> MPT Notícias. Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho. Publicado em 09/04/2018. Disponível em <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7441f527-ad53-4a0a-901f-66e40f1a1cae](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7441f527-ad53-4a0a-901f-66e40f1a1cae)> Acesso em 07/05/2017 às 14:49

humana esteve conectada à concepção religiosa, sendo ressaltadas a criação do homem à semelhança de Deus e a origem divina do livre-arbítrio humano.<sup>81</sup>

Com a filosofia renascentista, a concepção de dignidade humana ganhou contornos mais claros. Giovanni Pico, em 1496, lançou obra chamada “Discurso Sobre a Dignidade do Homem”, na qual se postula que a dignidade repousa sobretudo na autonomia individual, ou seja, na capacidade do ser humano em fazer escolhas sobre sua vida, sendo atributo universal pertencente a todas pessoas.<sup>82</sup>

Foi com Kant, no século XVIII, que a base teórica dos estudos da dignidade humana ganhou as bases da compreensão atual. Nesse diapasão, o filósofo expõe que:

“O homem, e duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. [...] Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmo, quer dizer como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limite nessa medida todo o arbítrio.[...] O imperativo prático será pois o seguinte: **Age ‘de tal maneira que uses a humanidade tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio.**”<sup>83</sup> (sem grifo no original)

O desenvolvimento da importância da dignidade humana está intrinsecamente ligado a marcos de desumanização, de forma que foi pelo enfrentamento da discriminação que se consolidaram as bases sobre as quais se situa o entendimento da dignidade da pessoa humana. A primeira invocação explícita da dignidade da pessoa humana se deu no preâmbulo do decreto que aboliu a escravidão na França, em 1848, que afirmava que a “escravidão é um atentado contra a dignidade humana”.<sup>84</sup> Todavia, foi apenas na primeira metade do século XX, especialmente em decorrência das duas Guerras Mundiais, que a dignidade da pessoa humana foi elencada como núcleo irradiante dos direitos fundamentais. Desta forma se apresenta a Declaração Universal dos Direitos Humanos, pactuada ao fim da 2ª Guerra Mundial. A este respeito, Flávia Piovesan<sup>85</sup> pontua que:

“A Declaração de 1948 introduz a concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. Universalidade porque a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos, sendo a dignidade humana o fundamento dos direitos humanos.”

---

<sup>81</sup> SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

<sup>82</sup> Ibid.

<sup>83</sup> KANT, I. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007. Disponível em <[http://ufpr.cleveron.com.br/arquivos/ET\\_434/kant\\_metafisica\\_costumes.pdf](http://ufpr.cleveron.com.br/arquivos/ET_434/kant_metafisica_costumes.pdf)> Acesso em 19/04/2018 às 16:05. P. 68-69.

<sup>84</sup> SARMENTO. op. cit.

<sup>85</sup> PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. 5a Ed. São Paulo, ed. Saraiva, 2012. p. 29.

É lugar comum na doutrina constitucional se afirmar a centralidade histórica da dignidade da pessoa humana como núcleo irradiador da ordem dos direitos fundamentais. Dessa forma, “os direitos e garantias, em sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da dignidade humana.”<sup>86</sup>

No âmbito empregatício, dada a natureza eminentemente econômica e naturalmente assimétrica da relação jurídica, os contornos da dignidade humana tornam-se ainda mais importantes, encontrando na saúde do trabalhador seu ponto de maior expressão. Vislumbra-se uma relação dual: ao mesmo tempo em que a dignidade figura como essência do trabalho, o trabalho apresenta-se como afirmação social da dignidade. Neste sentido, pontua Delgado que:

“Assim, o trabalho com garantias mínimas – que no mundo capitalista tem se traduzido no emprego, ao menos para os despossuídos de poder socioeconômico – torna-se, na prática, o grande instrumento de alcance do plano social da dignidade humana. Ou seja, torna-se o instrumento basilar de afirmação pessoal, profissional, moral e econômica do indivíduo no universo da comunidade em que se insere.”<sup>87</sup>

O trabalho, enquanto instrumento garantidor do patamar civilizatório mínimo, deve encontrar seu sentido primeiramente na dignidade, de forma que a monetização da mão de obra não pode desconsiderar o conteúdo subjetivo próprio da atividade humana e as limitações físicas e psicológicas naturais à humanidade. Logo, “as fontes de dignidade do trabalho devem buscar-se, principalmente, não em sua dimensão objetiva, e sim na sua dimensão subjetiva. O valor do trabalho não reside no fato de que se façam coisas, mas de que são coisas feitas pelo homem”.<sup>88</sup>

A esse respeito, José Claudio de Brito Filho assevera, como elemento do trabalho decente, o direito ao meio ambiente de trabalho em condições que preservem a saúde do empregado. Assim, “a primeira meta em matéria de condições de trabalho deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou atividade”.<sup>89</sup>

Como instituto garantidor do trabalho digno, cunhou-se o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, explicitado nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT. Em razão do ínsito descompasso de forças na relação jurídica trabalhista, a indisponibilidade

---

<sup>86</sup> MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 140.

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 1250

<sup>88</sup> MIGLIACCIO FILHO, Rubens. Reflexões sobre o homem e o trabalho. In: Revista de Administração de Empresas, v. 34, n. 2, p. 18-32, mar./abr. 1994. p. 19.

<sup>89</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho digno. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2018. P. 53-54.

de um núcleo essencial de direitos se mostra, na verdade, como o meio de concretização da liberdade empregatícia do trabalhador.<sup>90</sup> Neste sentido, apesar da divergência quanto à extensão deste núcleo intangível, a doutrina é convergente em consagrar as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador como direitos absolutamente indisponíveis.

A indisponibilidade, enquanto mecanismo de proteção da liberdade do trabalhador, existe para combater a destituição da natureza subjetiva da força laboral, vedando a completa reificação da pessoa humana por trás da mão de obra. O trabalho indigno, portanto, ainda que “livremente negociado” entre os polos da relação empregatícia, não traduz liberdade laboral. É neste diapasão que Rosa Weber destacou o fenômeno da “escravidão moderna”.

“A **‘escravidão moderna’** é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. **Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno.** A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”.<sup>91</sup> (sem grifo no original)

O discurso estritamente monetizante, desenvolvido a partir da tradição liberal e reforçado pela lógica neoliberal verificada desde a década de 70, desconsidera a dimensão subjetiva do trabalho e vulnerabiliza todas as facetas da relação empregatícia à “livre negociação” de polos naturalmente assimétricos, o que se reproduz, de forma flagrante, na recente Reforma Trabalhista, objeto do presente estudo.

## 1.6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, é apenas pela compreensão do trinômio flexibilização-toyotismo-globalização que se pode também compreender o valor ideológico da “Reforma Trabalhista”, em qual contexto político ela se insere e a quais valores a mudança serve. Trata-se sobretudo, como será demonstrado, da incorporação da propaganda neoliberal voltada primariamente à desconstrução do substrato normativo social sobre o qual se ampara toda a garantia laboral, reduzindo à precificação a subjetividade ínsita à atividade humana. A submissão da saúde e da segurança do trabalhador à “liberdade contratual”, conforme se verá, representa uma grave ameaça à constitucional função civilizatória

---

<sup>90</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 217.

<sup>91</sup> STF. Inquérito. Inq 3.412/AL. Relator: Min. Marco Aurélio. Redatora: Min. Rosa Weber. Dje-222 12/12/2012. JusBrasil, 2012. Disponível em <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22869960/inquerito-inq-3412-al-stf>> Acesso em 08/05/2018 às 00:34

atribuída ao ordenamento jurídico brasileiro e um retrocesso ao histórico ampliativo da normatização trabalhista no país.

Pelo entendimento da construção e da ampliação teórico-normativa das tratativas de proteção à saúde do trabalhador se pode visualizar o porquê da existência de um discurso a favor da indisponibilidade de direitos fundamentais relacionados à higidez laboral. Se torna possível vislumbrar também que, pelo atual entendimento da saúde do trabalhador, sua violação vai muito além de doenças tipicamente ocupacionais ou de acidentes de trabalho *stricto sensu*, abrangendo também enfermidades físicas e psicológicas que guardam causalidade com o ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a tutela internacional da saúde do trabalhador se apresenta como um contrapeso à globalização da produção industrial. Pode-se compreender que a proteção à dignidade do trabalho vai muito além das peculiaridades da legislação doméstica, de forma que o contraste se dá não somente com a Constituição Federal, mas também com a ordem internacional do trabalho e com os fundamentos basilares do Estado Democrático de Direito.

Por fim, a compreensão da função dignificante da ocupação laboral permite a extração do verdadeiro sentido social do trabalho, de forma que a desumanização da mão de obra e a suplantação da dignidade pela precificação não se compatibiliza com o modelo de Estado eleito pela Constituinte redemocratizante.

## 2 – A REFORMA TRABALHISTA

*“E mesmo o progresso tecnológico só se verifica quando, desta ou daquela maneira, seus produtos podem ser utilizados em prol da diminuição da liberdade humana.”*  
George Orwell, 1984. <sup>92</sup>

### 2.1 – SÍNTESE DA CRISE PRÉ-REFORMA

A inconstitucionalização do Direito do Trabalho brasileiro - entendida pelo distanciamento entre a matriz principiológica constitucional e as normas protetivas laborais - encontra sua razão imediata há cerca de uma década atrás, com o impacto da crise mundial de 2008, iniciada no mercado financeiro norte-americano. A partir de então, deu-se início a uma sequência de crises político-econômicas a nível mundial que resultou na intensificação internacional do discurso neoliberal.

---

<sup>92</sup> ORWELL, George. 1984. São Paulo: Editora Schwarcz, 2013. P. 229.

Sucedendo à fase de liquidez econômica verificada na década de 90 e começo dos anos 2000, o mercado de hipotecas dos EUA encontrou grande expansão nos anos que antecederam a crise de 2008. Com a crescente financeirização da economia mundial e, tendo em vista a grande liberalização financeira, a competição bancária norte-americana encontrou no mercado imobiliário uma oportunidade de potencializar seus ganhos, ampliando sobremaneira a concessão de créditos com baixos juros iniciais, inclusive para tomadores de crédito *subprime* (classificação conferida para tomadores sem garantias de crédito para o empréstimo).<sup>93</sup>

Em síntese, pela concessão quase irrestrita de crédito aumentou-se o risco de calote e, conseqüentemente, cresceu a expectativa negativa dos investidores. Desta forma, os títulos, que tinham como lastro a própria hipoteca imobiliária, bruscamente perderam seu valor, atingindo não apenas aqueles vinculados aos *subprime*, mas também os vinculados a outros tantos tomadores de crédito que negociaram com os bancos norte-americanos. É nesse cenário que ocorre a quebra de diversos bancos, levando ao aumento do desemprego e a impactos negativos em toda economia mundial.<sup>94</sup>

A globalização financeira, que encontra no dólar seu meio de troca e sua reserva de valor, resultou também na globalização da crise norte-americana. Nessa sequência se insere a Crise do Euro em 2009. Ante o crescimento do desemprego, a austeridade tornou-se bordão político para os países em crise – sobretudo os países europeus -, encontrando no esfacelamento dos direitos sociais uma oportunidade para o corte de gastos.<sup>95</sup>

É neste panorama que se situa o que Seligmann Silva pontua como a “*crise social*”:

“Existe uma crise social, na qual a disseminação do medo e da insegurança aumentou a desconfiança e fragilizou todos os tipos de laços da sociabilidade – fora e dentro dos ambientes de trabalho. Essa crise social tem uma de suas marcas na instabilidade que atravessa o mercado de trabalho e nas inserções laborais precárias. Outra marca é, em muitos países, o retrocesso das instituições e legislações destinadas à proteção social – previdência, assistência social e saúde – com especial estreitamento da proteção efetiva à saúde dos trabalhadores.”<sup>96</sup>

O Brasil, que na primeira década dos anos 2000 lidava com um amplo processo de desenvolvimento socioeconômico e aproveitava o crescimento das economias dos BRICs,

---

<sup>93</sup> LIMA, T. D.; DEUS, L. N. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 17, nº 32, p. 52-65, Janeiro/Junho, 2013. P.54

<sup>94</sup> Ibid., p.55.

<sup>95</sup> PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. Crise e perspectivas para a economia brasileira. Estudos Avançados (USP. Impreso), v. 31, p. 125-144, 2017.

<sup>96</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, p. 88.

sofreu com os impactos da paralisia das fontes de crédito internacional.<sup>97</sup> Na ocasião, embora o governo brasileiro tenha adotado, em 2008, medidas para frear os efeitos diretos da crise americana, não logrou êxito em resistir ao aprofundamento do panorama econômico mundial. Uma sucessão de fatores - a crise do Euro, a lenta recuperação da economia americana e a redução do crescimento dos BRICs –, aliados à incapacidade do governo brasileiro de conter a retração da economia, resultou numa piora da situação nacional.

Em um contexto de efervescência política, com a crescente onda mundial de protestos, a situação brasileira se agravou. Neste ínterim, o ano de 2013 entrou para a história como um marco de articulação política descentralizada, de forma que, mesmo sem lideranças, em 17 de junho de 2013, 300 mil pessoas se reuniram em manifestações espalhadas em nove capitais e em 16 outras cidades brasileiras, levando às ruas as mais diversas pautas<sup>98</sup>.

Situada no contexto de crise econômica e sócio-política se insere também a Operação Lava-Jato, iniciada em 2014, como a maior investigação contra corrupção da história do Brasil.<sup>99</sup> A operação, aproveitando o gancho da euforia política de 2013, assentou o completo descrédito social na cúpula dos poderes constituídos. Com a perda da base política da Presidente da República e sob o influxo da insatisfação social generalizada, o Congresso Nacional recebeu e julgou procedente, em 2016, o pedido de impeachment, fundamentado no desrespeito às leis orçamentárias.

Desde então, a bancada de tendência política liberal-conservadora, majoritária no Legislativo federal, encontrou o apoio do Executivo para uma série de reformas voltadas à desconstituição do arcabouço de direitos sociais brasileiros. O aprofundamento da crise nacional implicou na crescente radicalização do discurso político, de forma que o argumento liberal da austeridade e da minimização estatal como soluções para a crise brasileira apresentou-se como propaganda de um novo governo que faz da desconstitucionalização sua ferramenta política.

---

<sup>97</sup> LIMA, T. D.; DEUS, L. N. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 17, n° 32, p. 52-65, Janeiro/Junho, 2013. P.55.

<sup>98</sup> Gustavo Villela. O Brasil foi às ruas em junho de 2013. Acervo O Globo. Publicado em 15/05/2014, atualizado em 25/05/2017. Disponível em <http://acervo.oglobo.globo.com/fatos-historicos/o-brasil-foi-as-ruas-em-junho-de-2013-12500090> Acesso em 22/05/2018 às 00:05

<sup>99</sup> A operação, até agosto de 2017, já havia determinado 844 buscas e apreensões. Polícia Federal. Operação Lava Jato – Números. Atualizado em 14/08/2017. Disponível em <<http://www.pf.gov.br/imprensa/lava-jato/numeros-da-operacao-lava-jato>> Acesso em 22/05/2018 às 00:36.

É esse o cenário de instabilidade econômica, político-institucional e de radicalização ideológica em que se insere a Lei 13.467/17, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”, sancionada pelo presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017.

## 2.2 – DESCONSTRUÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico compõe-se de regras e princípios. Alexy<sup>100</sup> assinala que princípios são, tanto quanto regras, razões para juízos concretos de dever-ser, embora dotados de maior generalidade. Segundo o autor, princípios poderiam ser entendidos como “mandamentos de otimização”, na medida em que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades existentes, podendo ser satisfeitos em graus variados. Diferentemente de regras – que são sempre ou satisfeitas ou insatisfeitas – os princípios contêm um mandamento *prima facie*, dotados de maior abstração. Dessa forma, normas ou são regras, dotadas de subsunção definitiva, ou são princípios.

Conforme já mencionado, o Estado Democrático de Direito arquitetado na Constituição Cidadã elenca a dignidade da pessoa humana como núcleo principiológico do ordenamento jurídico. Do princípio da dignidade da pessoa humana irradiam tantos outros princípios gerais constitucionais, dentre os quais se destacam a inviolabilidade do direito à vida, a função social da propriedade, o princípio da igualdade e o princípio da vedação ao retrocesso.

Ao lado dos princípios constitucionais gerais, aplicáveis a todo o ordenamento jurídico, há princípios próprios do âmbito trabalhista, dentre os quais tradicionalmente se destacam os princípios da proteção, da norma mais favorável, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da adequação setorial negociada, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva e da continuidade da relação de emprego.<sup>101</sup> Especificamente quanto à indisponibilidade, Maurício Godinho assinala se tratar de instrumento de efetivação da liberdade contratual do obreiro:

“O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento **atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.**”<sup>102</sup> (sem grifo no original)

---

<sup>100</sup> ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte. p. 87-93.

<sup>101</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

<sup>102</sup> Ibid., p. 218.

A Lei 13.467/17, ao introduzir, no art. 611-A, a prevalência dos instrumentos coletivos sobre o legislado, expressamente afronta contra o princípio da indisponibilidade, princípio-chave na evolução histórica dos direitos sociais e projeção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

O princípio da adequação setorial negociada, por sua vez, traduz que normas autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que implementem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação aplicável ou quando apenas transacionem parcelas de indisponibilidade relativa.<sup>103</sup> Se encontra assente na doutrina e jurisprudência trabalhistas que normas de saúde e segurança laboral são de indisponibilidade absoluta e, portanto, sobre elas não há possibilidade de renúncia ou transação. Nesse diapasão:

Entretanto, há direitos que são intangíveis pela negociação coletiva, seja a alteração para redução ou supressão. Apesar da legislação não trazer um rol de direitos indisponíveis, **esses são cogentes, principalmente os que tangem a saúde e segurança do trabalhador, já que a modificação desses acarretaria prejuízo não só para o empregado, hipossuficiente, mas transcenderia ao interesse público**, a toda a sociedade, que seria prejudicada diante de um acidente de trabalho [...] Além do mais, se tratam de direitos que **pertencem a um patamar mínimo civilizatório, para o qual a sociedade democrática não concebe ver reduzido, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima.**<sup>104</sup> (sem grifo no original)

Também se destaca a desconfiguração do princípio da norma mais favorável, segundo o qual, pela tradicional doutrina trabalhista, o operador jurídico, em face de um quadro de conflito de regras ou interpretações, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, ou seja, “a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho”<sup>105</sup>, sendo esta norma hierarquicamente prevalecente no caso concreto. Conforme analisado, a nova redação da CLT prevê a superioridade hierárquica dos instrumentos fruto de negociação coletiva sobre uma ampla gama de garantias da relação trabalhista – entre elas, garantias relacionadas à saúde -, mesmo que o dispositivo legislado seja mais benéfico ao trabalhador.

Quanto ao princípio da continuidade da relação de emprego, destaca-se a maior precarização trazida pela Lei 13.467/17, que introduz a modalidade do labor intermitente, admitindo a possibilidade de um contrato de trabalho com prestação descontínua de

---

<sup>103</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1595-1601.

<sup>104</sup> SALIBA, Graciane Rafisa. Negociação coletiva na seara justrabalhistas: Importância e limitações diante da saúde e segurança no trabalho. In: EÇA, Vitor Salino de Moura - coordenador. Trabalho & Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2015. P. 243.

<sup>105</sup> DELGADO, op. cit. p. 215.

serviços e salários. Trata-se, na prática, da institucionalização de um rarefeito contrato de trabalho regido por salário condicionado a unidade de obra ou salário-tarefa.<sup>106</sup>

Também se apresenta a desconstituição do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, por exemplo, quando a lei pontua, nos parágrafos do art. 468, que não se considera alteração unilateral a determinação para que o empregado reverta ao cargo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, não se lhe assegurando direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, independentemente do tempo de exercício da função. Trata-se de normatização flagrantemente contrária ao entendimento doutrinário e jurisprudencial então dominante<sup>107</sup>, que reconhecia a incorporação salarial de gratificações em razão do direito adquirido pelo longo período de exercício (10 anos ou mais pela redação da súmula 372, I, do TST)<sup>108</sup>.

Ao mesmo tempo em que desconstitui a indisponibilidade jurídica, a Reforma busca desconectar institutos jurídicos naturalmente relacionados. Como ilustração do exposto, ao mesmo tempo em que a Lei 13.467/17 prescreve, no art. 611-B, inc. XVII, serem ilícitos convenção ou acordo coletivo tendentes a reduzir “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”, paradoxalmente prevê, no art. 611-A, inc. XII, que a convenção ou acordos coletivos têm prevalência sobre a lei quando tratarem de enquadramento do grau de insalubridade, teletrabalho, sobreaviso, trabalho intermitente, prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes, intervalo intrajornada, etc.

Neste diapasão, salutar a lição histórica de George Orwell acerca do duplipensar:

*“Essas contradições não são acidentais e não resultam da mera hipocrisia: são exercícios deliberados de duplipensamento. Pois somente reconciliando contradições é possível exercer o poder de modo indefinido.”*<sup>109</sup> (sem grifo no original)

Em síntese, na via legal, a Reforma Trabalhista desconstruiu princípios tradicionalmente reconhecidos para a seara trabalhista, entendidos como decorrência do corolário cardeal do princípio da proteção, estruturado a fim de “retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”<sup>110</sup>. Desta forma, a referida lei busca retroceder ao paradigma liberal da estrita igualdade formal,

---

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P. 155.

<sup>107</sup> Ibid., p. 175.

<sup>108</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 372, I.– Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html)> Acesso em 08/06/2018 às 15:40

<sup>109</sup> ORWELL, George. 1984. São Paulo: Editora Schwarcz, 2013. P.253.

<sup>110</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 213.

desconsiderando o descompasso existente na liberdade contratual dos polos da relação empregatícia.

## 2.3 – A INSALUBRIDADE E A MONETIZAÇÃO DO RISCO

Em razão da necessidade social de certas atividades, bem como da inevitabilidade da existência de elementos nocivos à saúde em determinados meios ambientes de trabalho, diversas são as abordagens voltadas a harmonizar o trabalho digno com o trabalho insalubre.

Sebastião Oliveira, diante de hipóteses nas quais os riscos da profissão são inevitáveis, identifica três estratégias adotadas em países estrangeiros quanto à regulamentação do labor em ambientes insalubres: (1) o aumento da remuneração para compensar o desgaste do trabalhador; (2) a proibição do trabalho; e (3) a redução da jornada diária de trabalho e aumento dos períodos de descanso<sup>111</sup>. Dentre as vertentes, ao que tudo indica, a alternativa mais eficaz para a efetiva tutela sobre a saúde do trabalhador é a redução da jornada de trabalho conjugada com a eliminação ou redução do risco, visto que resulta, assim, na minimização da exposição diária aos agentes patológicos.

Conforme se extrai da conceituação legal da insalubridade trazida no art. 189 da CLT, a atividade insalubre está diretamente relacionada ao tempo de exposição do trabalhador aos agentes de risco. Nesse diapasão, várias são as formas de se reduzir o tempo de exposição do trabalhador aos agentes insalubres: (1) limitação da duração da jornada; (2) proibição de horas suplementares de trabalho; (3) aumento dos intervalos intrajornada; (4) aumento dos intervalos interjornada; (5) aumento do descanso semanal remunerado; (6) aumento do período de férias.<sup>112</sup>

Quanto à tentativa de redução dos riscos por meio dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), destaca-se que, embora necessária, a neutralização raramente é integral e nunca deve afastar os esforços para eliminação dos agentes nocivos à saúde. É verdade também que “para o trabalhador, muitas vezes, o EPI é sinônimo de desconforto, incômodo que limita as percepções, causando, algumas vezes, até mesmo a sensação de insegurança”<sup>113</sup>. Neste mesmo sentido se insere a Súmula 289 do TST, segundo a qual o

---

<sup>111</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 154.

<sup>112</sup> RIBEIRO, Benjamin Alves. *Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais*. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:46.

<sup>113</sup> OLIVEIRA. op. cit. p. 164.

simples fornecimento de EPI pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade e da obrigação de tomar medidas para diminuir ou eliminar a nocividade.<sup>114</sup>

Também é imprescindível destacar que, correntemente, os próprios obreiros não têm completa ciência dos riscos envolvidos nas atividades que exercem, o que resulta, até mesmo, em certa displicência acerca das tentativas de neutralização dos riscos próprios ao ambiente de trabalho. A este respeito, Dejours pontua que:

Esta atitude de desprezo pelo risco não pode ser tomada ao pé da letra, como acontece muitas vezes. O desprezo, a ignorância e a inconsciência em relação ao risco são apenas uma fachada. Não podemos admitir sem questionar que os operários da construção civil sejam, de algum modo, os mais ignorantes sobre os riscos que eles próprios enfrentam.<sup>115</sup>

A estratégia da neutralização do risco – medida que, ao invés de eliminar agentes nocivos à saúde, busca fornecer meios para reduzir seus impactos – deve ser elencada como último recurso, dada sua ineficiência para garantir a higidez do meio ambiente de trabalho. É nesse sentido que se situam as diretrizes em saúde ocupacional da OIT em 2001, que preveem avaliação contínua dos riscos à saúde dos trabalhadores e atuação conjunta para implementar medidas de proteção e prevenção na seguinte ordem de prioridade:

- (a) Eliminação do risco;
- (b) Controle da fonte do risco por meio de mecanismos de engenharia ou medidas organizacionais;
- (c) Minimização do risco pelo design de sistemas seguros de trabalho, o que inclui medidas de controle administrativo;
- (d) Onde riscos residuais não puderem ser controlados, o empregador deve prover equipamento de proteção adequado, incluindo vestimenta, sem custo, e deve implementar as medidas necessárias para assegurar seu uso e manutenção.  
(Tradução Livre)<sup>116</sup>

Verifica-se, pois, que a eliminação do risco se situa como prioridade, ao passo que a neutralização pelo fornecimento de equipamentos de proteção se apresenta como medida subsidiária, apenas quando não for possível o controle dos agentes nocivos.

Vê-se, porém, que o instituto da insalubridade, desde o seu ingresso no ordenamento brasileiro, se apresentou como um mecanismo de compensação pecuniária. O modelo da monetização do risco adotado pela legislação nacional condiciona o pagamento

---

<sup>114</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 289. – Res. 121/2009, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-289](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289)> Acesso em 08/06/2018 às 15:40.

<sup>115</sup> DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992. P. 69.

<sup>116</sup> ILO. International Labour Office. Guidelines on occupational safety and health management systems. ILO-OSH 2001. Geneva. 2001. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)> Acesso em 02/06/2018 às 10:10.

indenizatório ao grau de insalubridade do ambiente de trabalho, podendo variar entre 10%, 20% ou 40% sobre o valor do salário mínimo, de acordo com o enquadramento técnico exarado pelas Normas Regulamentares (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>117</sup>

Não apenas a CLT se filiou à corrente de monetização do risco, mas outras searas do ordenamento pátrio também foram construídas sob uma lógica de premiação ao trabalhador que “vende” sua saúde. Nesse cenário se situam institutos como a Aposentadoria Especial, inaugurada em 1960 como espécie de prêmio ao trabalho insalubre<sup>118</sup>, garantindo o precoce proveito de 100% do salário de contribuição ao empregado que laborou em ambiente insalubre por 15, 20 ou 25 anos de trabalho.

Com base no exposto, o francês Camille Simonin, em 1956, emblematicamente se referiu à precificação da insalubridade como “adicional de suicídio”:

“Pensamos que o adicional dito de insalubridade é imoral e desumano; é uma espécie de **adicional de suicídio**; ele encoraja os mais temerários a arriscar a saúde para aumentar seu salário; é contrário aos princípios da Medicina do Trabalho e à Declaração dos Direitos do Homem: nenhuma consideração de ordem econômica deverá jamais compelir a um trabalho que implique no risco de comprometer a saúde de quem o realiza.”<sup>119</sup> (sem grifo no original)

Visualiza-se que a legislação nacional adotou a posição menos eficaz para tutelar a salubridade do meio ambiente de trabalho, pois, ao invés de eliminar o risco e reduzir a exposição diária aos agentes nocivos à saúde, possibilitou-se a integração do adicional como mero incomodo na folha de pagamentos. A opção empresarial por arcar com a reduzida vantagem pecuniária comumente se torna mais lucrativa do que promover uma reformulação organizacional da empresa ou providenciar uma engenharia mais segura. Dessa forma:

Percebe-se agora que o pagamento do adicional de insalubridade acabou se transformando num permissivo institucionalizado para expor o trabalhador ao agente nocivo. Para a empresa mostrou-se menos dispendioso pagar o adicional do que realizar investimentos para tornar o ambiente de trabalho saudável.<sup>120</sup>

Cumprе salientar que os custos da enfermidade do obreiro não são suportados só por ele, pois toda a sociedade arca com o deficitário sistema de proteção à salubridade do

---

<sup>117</sup> Conforme a NR-15 do Ministério do Trabalho e seus anexos, os agentes insalubres podem ser agrupados em: (a) agentes físicos (ruídos, calor, frio, pressões hiperbáricas, vibrações, umidade e radiação); (b) agentes químicos (poeiras, gases, vapores, névoas e fumos); e (c) agentes biológicos (micro-organismos, vírus e bactérias).

<sup>118</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 155-156.

<sup>119</sup> SIMONIN, C. *Médecine du travail*. Paris, Librairie Maloine. 1956. P. 1406. apud RIBEIRO, Benjamin Alves. *Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais*. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:46.

<sup>120</sup> OLIVEIRA, op. cit. p.197.

ambiente de trabalho. O Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) conta com uma série de benefícios previdenciários, dentre os quais destacam-se: a aposentadoria por invalidez, o auxílio-acidente, o auxílio-doença, a pensão por morte, o abono anual, etc.

Para ilustrar o exposto, pontua-se que, segundo dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho<sup>121</sup>, entre 2012 e 2017: (1) acidentes de trabalho custaram mais de R\$ 26,2 bilhões à Previdência Social; (2) foram registrados 3.879.755 Comunicados de Acidente de Trabalho (CATs); e (3) foram perdidos 305.299.902 dias de trabalho em razão de afastamentos previdenciários acidentários. Nessa esteira, “segundo estimativas globais da OIT, acidentes e doenças de trabalho implicam perda anual de cerca de 4% do Produto Interno Bruto, o que, no caso do Brasil, equivaleria, em números de 2017, a R\$ 264 bilhões.”<sup>122</sup>

Com o advento da Lei 13.467/17, a proteção à salubridade do ambiente de trabalho tornou-se ainda mais deficitária e anacrônica, dirimindo, em grande medida, a mínima imperatividade que existia na CLT. Dentre as mais flagrantes alterações no tocante à salubridade do meio ambiente de trabalho, destacam-se (1) a prevalência da negociação coletiva acerca do enquadramento do grau de insalubridade sobre a disposição legal; (2) a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres sem necessidade de prévia licença das autoridades do Ministério do Trabalho; e (3) as alterações quanto ao labor de grávidas e lactantes em jornadas insalubres.

A despeito do que consta na redação da Reforma Trabalhista, não há como falar em insalubridade sem falar em saúde. Pela própria conceituação da atividade insalubre, no art. 189, se define que:

“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a **agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**”. (sem grifo no original)

Trata-se, portanto, de um expressivo agravamento de uma configuração legislativa que já se encontrava anacrônica e despida de qualquer harmonização com o rol principiológico ínsito ao Estado Democrático de Direito. O esvaziamento da tutela à saúde do trabalhador – inclusive por meio de paradoxos literais – se apresenta como uma das

---

<sup>121</sup> Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017. Dados acessados em 02/06/2018 às 11:10. Disponível online no seguinte endereço <<http://observatoriosst.mpt.mp.br>>

<sup>122</sup> MPT Notícias – Procuradoria-Geral do Trabalho. Perdas com acidentes de trabalho custam mais de R\$ 26 bi da Previdência. Publicado em 05/03/2018. Disponível em <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt+noticias/57067f73-133e-4a0a-aed0-9cb43a1332d1](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt+noticias/57067f73-133e-4a0a-aed0-9cb43a1332d1)> Acesso em 02/06/2018 às 11:59

mais gravosas facetas da Reforma aprovada em meio a uma situação de crise e fragilidade da democracia representativa.

### 2.3.1 - NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DE INSALUBRIDADE

Conforme já apresentado, a percepção do adicional de insalubridade varia entre 10%, 20% ou 40% do valor do salário mínimo, a depender do grau de nocividade do meio ambiente de trabalho. Acerca da gradação da insalubridade, imprescindível destacar manifestação de Benjamin Alves Ribeiro, já em 1965:

Constatada uma situação de “insalubridade”, não somos em princípio contrários à tentativa de sua graduação, em função dos achados da averiguação técnica em que se haja baseado a caracterização. Mas pensamos que tal graduação, dada a insegurança de que se reveste, **deve servir apenas para nortear a urgência de ação da autoridade administrativa e o rigor das medidas preventivas a serem exigidas**. O que nos parece descabido é impor ônus financeiro de valor certo com base numa graduação de significado incerto. **A taxaço, então, já inoperante na qualidade, seria iníqua na quantidade.**<sup>123</sup> (sem grifo no original)

Conforme consta no art. 195 da CLT: “A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão por perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho”.

Percebe-se, portanto, que a garantia contra a insalubridade do ambiente de trabalho não apenas é norma afeta à saúde do trabalhador, como também depende de lastro técnico-científico. Nesse sentido, “a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho.”<sup>124</sup>

Dentre as inovações da Reforma Trabalhista, talvez a de mais flagrante inconstitucionalidade seja a prevalência do instrumento coletivo sobre o legislado no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, inc. XII). *In verbis*:

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;

---

<sup>123</sup> RIBEIRO, Benjamin Alves. Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:46.

<sup>124</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.256

Facultar às partes da relação empregatícia, mesmo que em âmbito coletivo, a possibilidade de redefinirem os níveis de nocividade do ambiente de trabalho, os quais só poderiam ser atestados por laudo técnico-científico, e, subsequentemente, afastar-se direitos ínsitos à integridade física do trabalhador, vai contra qualquer base normativa do ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido:

Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque, conforme já dito, trata-se de tema respaldado em base técnica-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana.<sup>125</sup>

A pactuação para enquadramento da gradação de insalubridade não pode implicar, pois, na supressão parcial do adicional de insalubridade, vantagem garantida constitucionalmente no art. 7º, inc. XXIII, e corroborada pelo inciso XXII do mesmo artigo, que prevê o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Trata-se de grosseira tentativa de subversão do Direito do Trabalho, sendo forçoso reconhecer que, em oposição ao mandamento constitucional, a medida veio para facultar à convenção dos polos empregatícios o afastamento do direito fundamental à saúde do trabalhador.

Cabe pontuar que o entendimento do TST se assenta, tradicionalmente, no sentido da indisponibilidade absoluta dos direitos relativos à saúde do trabalhador:

“3. Tratando-se de norma de indisponibilidade absoluta, concernente à saúde, higiene e segurança do trabalho, o art. 192 da CLT, que assegura aos trabalhadores que exerçam atividades enquadradas como insalubres em grau máximo o pagamento de adicional no percentual de 40%, não comporta transação entre as partes, ainda que mediante norma coletiva. Precedentes.”<sup>126</sup>

Assim sendo, frente à natureza ampliativa do princípio da proteção, a única interpretação capaz de coadunar o dispositivo em tela com a matriz constitucional brasileira deve se dar no sentido de que, “se houver no ambiente de trabalho agente insalubre que não conste na Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho, poderá, por negociação coletiva, se acordar o pagamento desse adicional e, nessa hipótese, haver o enquadramento em determinado grau”<sup>127</sup>.

Importante destacar, porém, que o dispositivo em análise vai de encontro não apenas à Constituição, mas também à própria inteligência da CLT. Logo no art. 611-B, inc. XVII, o diploma trabalhista prevê constituir objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo

---

<sup>125</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.257

<sup>126</sup> TST. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RR - 82-96.2012.5.03.0003, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma, Data de Publicação: DeJT 22/11/2013

<sup>127</sup> MACEDO, Mayana Fernandes da Silva. Da Prevalência do negociado sobre o legislado. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Reforma Trabalhista Interpretada: Lei nº 13.467/17. Caxias do Sul, RS. Editora Plenum, 2017. P. 235.

de trabalho a supressão ou redução de direitos relacionados a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. A saúde, conforme já analisado, expressamente integra a própria definição de insalubridade constante no art. 189 da lei. Trata-se, portanto, de uma contradição institucionalizada.

Daí porque não pode haver dúvidas de que a regra do art. 611-A, inc. XII é despida de qualquer conteúdo normativo se interpretada de forma que se admita o rebaixamento do grau de insalubridade.<sup>128</sup> O contraste se dá não apenas com a CLT, mas também com a lógica de todo ordenamento infraconstitucional e constitucional, bem como da tradição jurisprudencial das cortes trabalhistas, carecendo de eficácia, *ab initio*, frente a qualquer critério possível para resolução de conflito de normas jurídicas.

### 2.3.2 - PRORROGAÇÃO EM AMBIENTE INSALUBRE

Conforme já exposto, uma das principais estratégias para tutela à saúde do trabalhador em ambiente insalubre é a redução da jornada de trabalho diária. Pelo próprio conceito extraído do art. 189 da CLT, a nocividade da jornada em ambiente insalubre está diretamente relacionada com o tempo de exposição do trabalhador. A redação da CLT, todavia, prevê que:

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. (sem grifo no original )

Visualiza-se, pois, que a CLT, em seu art. 60, indo de encontro à evolução da tutela à saúde do trabalhador, permite a prorrogação de jornada em ambiente nocivo à saúde do obreiro por meio de licença técnica do Ministério da Saúde. Mais uma vez abre-se uma alternativa mais lucrativa ao empregador: ao invés de se contratar mais trabalhadores, realizando maior quantidade de turnos de menor duração – e, conseqüentemente, maior geração de empregos e menor exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos -, facultase ao empresário arcar com o reduzido adicional da jornada extraordinária. Neste ínterim:

“Ao trabalhador, por sua vez, parece ser mais vantajoso o labor extraordinário pelo fato do incremento em sua remuneração (porém, olvida-se que a maior parte dos

---

<sup>128</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.264.

acidentes de trabalho ocorre nos períodos de prorrogação da jornada, diante do cansaço natural do ser humano devido às várias horas trabalhadas diariamente e de forma ininterrupta).”<sup>129</sup>

O disposto também vai de encontro às diretrizes da OIT no tocante à proteção da salubridade do ambiente de trabalho, posto que, ao invés de reduzir a exposição diária do trabalhador aos agentes nocivos, faculta o aumento da exposição do trabalhador ao ambiente insalubre pela realização de horas extraordinárias.

A este respeito, importante pontuar:

Conceber uma jornada elástica exigiria medidas complementares de proteção individual e coletiva, pois as **resistências orgânicas diminuem de forma progressiva**, com o deslocamento do limite de tolerância para patamares inferiores, em virtude da presença simultânea dos dois agentes que potencializam os malefícios: a conjugação do agente insalubre mais a sobrejornada, ocorrendo a **“sinergia das agressões”**.<sup>130</sup> (sem grifo no original)

A Reforma Trabalhista, todavia, agravou o negativo cenário da prorrogação de jornadas insalubres. Com a introdução do art. 59-A, regulamentou-se a polêmica jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, confirmando sua validade e permitindo sua pactuação por meio de mero contrato individual escrito.

Todavia, a referida lei foi além: não só facilitou uma jornada constitucionalmente controvertida como possibilitou no art. 60, parágrafo único, o exercício da jornada 12x36 em ambientes insalubres, mesmo sem licença das autoridades competentes, convenção coletiva, ou acordo coletivo. No mesmo sentido se insere o art. 611-A, inc. XII, o qual prevê que convenção coletiva e acordo coletivo têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Em contraste à recente normatização, permanece salutar a lição de Benjamin Alves, datada de mais de cinco décadas atrás, sobre o impacto do tempo de exposição aos agentes nocivos à saúde:

Embora não se ignore que, conforme o agente, os dois fatores – concentração e tempo de exposição – não são igualmente ponderáveis, [...] qualquer avaliação de insalubridade, além do conhecimento da concentração do agente, não pode omitir a importância do tempo de exposição a que está submetido o trabalhador.<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> GONÇALVES, Daniel Itokazu. O direito fundamental da saúde do trabalhador e a quantificação do adicional de insalubridade. 2011. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011. P. 117.

<sup>130</sup> GONÇALVES, Daniel Itokazu. O direito fundamental da saúde do trabalhador e a quantificação do adicional de insalubridade. 2011. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011. P. 137.

<sup>131</sup> RIBEIRO, Benjamin Alves. Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:46.

De início, cumpre revisitar a questão da lógica empresarial no modelo laboral *pós-toyotismo*: “a forte pressão somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho”<sup>132</sup>. Como consequência do exposto, em um cenário de desemprego estrutural, é impossível se tratar o acordo individual como uma horizontal negociação entre partes equânimes.

Ao possibilitar que, por mero contrato individual – entre empregado e empregador –, se institua jornada laboral de 12x36 e que, sem licença das autoridades ministeriais, se prorrogue a jornada insalubre em tais condições, a redação legal afasta a esfera de indisponibilidade contratual fundamental à integridade do trabalhador. O dilema do obreiro comumente se dá entre vender a própria integridade física ou integrar a assustadora massa de desempregados.

A inovação trazida pela Lei 13.467/17 caminha também na direção diametralmente oposta ao entendimento jurisprudencial até então dominante. A Súmula n. 85, VI, do TST, consolidou a orientação de que “não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.”<sup>133</sup>

Não se pode perder de vista a excepcionalidade das jornadas 12x36, até então admitidas apenas pela súmula 444 do TST<sup>134</sup>. *In verbis*:

“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.”<sup>135</sup>

Pela configuração normativa prévia à Reforma Trabalhista, a jornada de plantão apenas poderia ser realizada mediante prévio ajuste em convenção ou acordo coletivos, sendo também prevista legalmente, de forma excepcional, para categorias profissionais

---

<sup>132</sup> FRANCO, Tânia; et al. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>> Acesso em 21/04/2018 às 18:48. P. 231.

<sup>133</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 85. Res. 209/2016. DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>. Acesso em 08/05/2018 às 16:30.

<sup>134</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 444. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 – republicada em decorrência de despacho proferido no processo TST-PA-504.208/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)> Acesso em 08/06/2018 às 15:40.

<sup>135</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 444. Redação Original – Res. 185/2012. DJe 25, 26 e 27/09/2012. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)> Acesso em 21/06/2018 às 09:22.

diferenciadas (a exemplo da Lei 11.901/2009, que regulamentava a aplicação da jornada de plantão a bombeiros civis).

A despeito, porém, do entendimento sumulado pela corte superior trabalhista, grande era a celeuma doutrinária acerca da validade da referida jornada especial em face da limitação constitucional das 8 horas diárias e ante a garantia constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho.<sup>136</sup> Sobre a referida jornada especial, salienta-se que:

“[...] pode ser extremamente maléfica aos trabalhadores, especialmente quando, na prática, eles não descansam nas 36 (trinta e seis) horas que deveriam ser destinada a tal fim, mas cumprem outra jornada de 12 (doze) horas para outros empregadores, potencializando os riscos à saúde e à segurança.”<sup>137</sup>

Diante da constatação de que a prorrogação da jornada de trabalho resulta num conseqüente aumento da chance de acidentes e doenças ocupacionais, a conclusão é que a realização da extenuante jornada de 12 horas de labor em um dia resulta em maior desgaste físico e mental, sobretudo se somado a um ambiente insalubre. A este respeito, Homero Batista pontua que:

“Assim sendo, se a pesquisa indica que 85dB corresponde ao limite máximo de pressão sonora suportado por um ser humano exposto à base de 8h diárias, ele não pode absolutamente ficar exposto por 10h ou 12h, ainda que tenha várias folgas na semana. A pressão sonora exerce efeitos acumulativos e, portanto, não se pode liberar genericamente a atividade insalubre com horas extras.”<sup>138</sup>

Nesse particular, cabe ver que a imperatividade da autorização técnica das autoridades do Ministério do Trabalho vai muito além da burocratização da atividade laboral. A necessidade de verificação médica das condições de higiene do meio ambiente de trabalho – que comumente contém agentes patológicos, cancerígenos, etc. – implica aferição de que as condições concretas de salubridade são fisiologicamente suportáveis para a jornada de trabalho pretendida, identificando riscos adicionais, orientando as precauções necessárias durante o exercício da atividade laboral e protegendo, por fim, um núcleo indisponível tangente à saúde do obreiro. Daí porque a perícia técnica ministerial se revela indispensável.

Em síntese, a conjugação (1) da possibilidade de pactuação de jornada especial de 12 horas seguidas de trabalho por 36 de descanso por mero acordo individual, e (2) da faculdade de realização desta jornada especial em ambiente insalubre sem licença ministerial prévia, resulta no afastamento da tutela mínima que a imperatividade da

---

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1031.

<sup>137</sup> ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Reforma Trabalhista Interpretada: Lei nº 13.467/17. Caxias do Sul, RS. Editora Plenum, 2017. P. 38.

<sup>138</sup> SILVA, Homero Batista de. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. P. 47.

legislação trabalhista nacional ainda impunha sobre a autonomia contratual empregatícia no tocante à saúde do trabalhador, resultando na, ao que tudo indica, incompatibilização da CLT com o diploma constitucional.

### 2.3.3 - TRABALHO INSALUBRE DE GRÁVIDAS E LACTANTES

No tocante à disciplina da jornada laboral de grávidas e lactantes em ambiente insalubre, cumpre destacar a redação prévia à Reforma Trabalhista. Em 11 de maio de 2016, pouco mais de um ano antes da edição da Lei 13.467/17, foi editada a Lei 13.287/16, instituindo, no art. 394-A, que “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”.

Extraí-se, pois, que a anterior configuração jurídica impunha o obrigatório afastamento automático de gestantes e lactantes de ambiente insalubre, independentemente do grau da insalubridade. A Reforma Trabalhista, por sua vez, reformulou o art. 394-A no sentido diametralmente oposto, disciplinando que

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.

Do referido artigo, conclui-se que: (1) lactantes, independentemente do grau de insalubridade, só deverão ser afastadas do ambiente laboral patogênico mediante atestado médico, enquanto durar a lactação; (2) gestantes deverão ser afastadas do trabalho em ambiente com grau de insalubridade médio ou mínimo apenas por meio de atestado médico, enquanto durar a gestação; (3) gestantes, via de regra, deverão ser afastadas de ambientes de trabalho com grau máximo de insalubridade. Pela redação da Reforma, o afastamento automático da obreira se dá, portanto, apenas quando o grau de insalubridade for máximo.

Importante ressaltar que o afastamento automático da gestante – casos de insalubridade máxima – ocorre em pouquíssimas hipóteses, de forma que, ao longo dos 14 anexos da NR15, somente existe grau máximo de insalubridade em centros cirúrgicos, limpeza de bueiros, trabalho em necrotérios, contato com radiação ionizante (cancerígena)

e labor com elevadas pressões de trabalhadores submersos.<sup>139</sup> Mesmo nestes casos, a Reforma impôs a permanência no trabalho para empregadas lactantes.

O argumento empregado em favor do dispositivo reformador foi o de que o encargo da gravidez da obreira deveria ser suportado pela Seguridade Social e não pelo empregador, de forma a socializar os custos da gestação em jornada insalubre e, desta forma, afastar o desincentivo empresarial à contratação de empregadas femininas. É neste diapasão que se inseriu a adição do §3º ao art. 394-A, prevendo que:

“§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.”

Verifica-se que o disposto inovou em matéria previdenciária, estendendo benefício de salário maternidade sem traçar, contudo, nenhuma baliza acerca da fonte de custeio, violando, assim, o art. 195, §5º, da CF/88, segundo o qual é vedada a majoração de benefício da seguridade sem correspondente indicação do seu financiamento. Somado a isso, evidencia-se que:

“O risco que se corre é não haver a mesma agilidade na regulamentação do custeio como houve para a aprovação da reforma trabalhista e, assim, a norma cair em descrédito. Não será surpresa se uma gestante a comparecer ao balcão do INSS após o término da vacância da lei, em meados de novembro de 2017, e ver negado seu direito à licença-maternidade de 9 meses. Mais remota ainda é a chance de uma lactante conseguir o prolongamento da licença-maternidade por seis meses.”<sup>140</sup>

Forçoso reconhecer, portanto, que o suposto intuito de socializar o ônus com a remuneração da empregada licenciada não vai galgar qualquer correspondência fática, visto que não houve regulamentação da seara previdenciária a fim de abarcar a ampliação do benefício securitário às gestantes e lactantes sob jornada insalubre.

Como síntese do absurdo, somando-se os dispositivos introduzidos pela CLT, chega-se à esdrúxula hipótese de lactante laborando em ambiente de trabalho com grau de insalubridade máximo – por exemplo com manipulação de material cancerígeno -, realizando, legalmente, jornada de 12 horas de trabalho consecutivos em um dia, firmada por acordo individual, sem necessidade de qualquer autorização das autoridades do Ministério da Saúde.

---

<sup>139</sup> SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. P. 63.

<sup>140</sup> SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. P. 65.

Não há como negar que a inovação trazida pela Lei 13.467/17 impacta negativamente não apenas na vida das trabalhadoras, mas também repercute gravemente na saúde de bebês ou nascituros, que sofrem desde cedo com os efeitos da ampla “liberdade contratual” nos moldes de uma agenda neoliberal.

No tocante às alterações trazidas pela Lei 13.467/17 acerca da jornada de trabalho das lactantes, importa pontuar a introdução do §2º no art. 396 da CLT, normatizando que os horários especiais de amamentação “deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”. É evidente, contudo, que “a *necessidade de amamentação não possui hora certa*”<sup>141</sup>, de forma que não se pode impor a prévia negociação acerca dos momentos em que serão usufruídos os intervalos especiais.

Em síntese, as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista no tocante ao trabalho das gestantes e lactantes implicam em violação não apenas de garantias relacionadas à saúde da trabalhadora – dentre as quais se destacam o art. 7º, inc. XX e inc. XXII da CF/88 –, como também do direito de proteção à maternidade e à infância consagrado no art. 6º da CF/88 e o dever estatal de proteção à infância, previsto no art. 227 do referido diploma constitucional.

## 2.4 - PRECARIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA

### 2.4.1 – TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, via de regra, “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”<sup>142</sup>. Dessa forma, rompe-se com a concepção bilateral da relação trabalhista e introduz-se uma triangulação: o empregado se vincula à empresa prestadora de serviços, a qual responde por seus encargos trabalhistas, enquanto a atividade laboral é prestada à empresa tomadora de serviços.

Numa realidade mundial de ascensão do ideário neoliberal e de desconstituição dos institutos típicos do Estado Social, a terceirização se apresenta como um fenômeno internacionalmente presente. No Brasil, a ideia de terceirização foi implantada a partir da década de 70, contemporaneamente ao início da crise estrutural do capitalismo e com a inserção da lógica toyotista nas grandes empresas brasileiras.

---

<sup>141</sup> ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. Do Trabalho da Mulher. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Reforma Trabalhista Interpretada: Lei nº 13.467/17. Caxias do Sul, RS. Editora Plenum, 2017. P. 78.

<sup>142</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 502.

Foi a partir da década de 90, todavia, que houve a “*epidemia da qualidade e da produtividade*”<sup>143</sup> no Brasil, resultando numa grande expansão da terceirização sob o trinômio flexibilização-toyotismo-globalização. É precisamente neste marco histórico – transição para a fluidez do 3º milênio – que uma multidão de trabalhadores foi demitida para ser readmitida por modalidades laborais mais precárias, dentre as quais se insere o trabalho terceirizado. Acerca do impacto da fluidez contemporânea na seara trabalhista, Bauman pontua que:

“Flexibilidade’ é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho significa fim do emprego ‘como o conhecemos’, trabalhar com contratos de curto prazo, contratos precários ou sem contratos, cargos sem estabilidade e com cláusula de ‘até novo aviso’”<sup>144</sup>

As primeiras referências normativas à terceirização vieram da Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) e, posteriormente, pela Lei 7.102/83, que regulamentava a contratação de serviços de vigilância bancária. Entretanto, a despeito dessa incipiente normatização, a terceirização que se solidificou na cultura empresarial brasileira caminhou ao largo das regulamentações.<sup>145</sup> Coube, assim, à jurisprudência delimitar os contornos do fenômeno terceirizante.

Nesse âmbito se situam as súmulas 256 e 331 do TST. A Súmula 256, editada em 1986, havia fixado o entendimento de que “Salvo os casos previstos nas Leis n. 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

146

Subseqüentemente, com a disseminação da prática e revisitação da orientação jurisprudencial, a Súmula 331, de 1993, trouxe novas balizas à situação dos terceirizados.

O referido verbete assentou que:

I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é **ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo o caso de trabalho temporário** (Lei n. 6.019, de 3.1.74).  
II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).  
III — **Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que**

<sup>143</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Os limites constitucionais da terceirização. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 11.

<sup>144</sup> BAUMAN, Zygmunt. A Sociedade Individualizada: vidas contadas e histórias vividas. Rio de Janeiro: Zahar. 2008. P. 35.

<sup>145</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 503-505.

<sup>146</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. Redação Original – Res. 04/1986. DJ 30/09/1986, 01 e 02/10/1986. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)> Acesso em 21/06/2018 às 09:22.

**inexistente a personalidade e subordinação direta.**  
IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na **responsabilidade subsidiária** do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (sem grifo no original)<sup>147</sup>

A referida súmula 331 sofreu importantes alterações desde sua edição, sobretudo no tocante ao reconhecimento da responsabilidade subsidiária das entidades integrantes da Administração Pública acerca dos débitos trabalhistas de suas prestadoras de serviço. Pontua-se também a introdução do inciso VI, elucidando que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas verbas decorrentes de condenação trabalhista relativa ao período de prestação laboral.

Verifica-se, pois, que a validade da terceirização, para os moldes da legislação trabalhista, se limitava, quando muito, aos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como aos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente personalidade e subordinação direta – elementos caracterizadores do vínculo empregatício –, garantindo-se a responsabilização subsidiária do tomador de serviço quanto às obrigações trabalhistas. Por atividade-meio, Maurício Godinho entende que:

“Em síntese, considerada a autorização restritiva que a ordem jurídica, inclusive constitucional, confere à terceirização – mantendo-a como prática excetiva -, as atividades-meio têm de ser conceituadas também restritivamente. Consistem, dessa maneira, nas atividades meramente instrumentais, acessórias, circunstanciais ou periféricas à estrutura, à dinâmica e aos objetivos da entidade tomadora de serviços.”<sup>148</sup>

Em suma, a terceirização trabalhista, tradicionalmente, se apresentava como modalidade excepcional e precária na qual haveria repasse de atividades acessórias especializadas sobre as quais a empresa tomadora de serviços não possui *know how*.

Todavia, com a Reforma Trabalhista, considerando-se a sucessão das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/17, findou-se a completa descaracterização do que se entendia até então como “relação empregatícia”. Isso porque a nova redação da Lei 6.019/74, ao disciplinar a terceirização, dispõe que:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (sem grifo no original)

---

<sup>147</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Res. 23/1993. DJ 21, 28/12/1993 e 04/01/994. Alterada pela Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20/09/2000. Alterada pela Res. 174/2011, DEJT 27, 30 e 31/05/2011. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em 21/06/2018 às 09:25.

<sup>148</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 519.

Pela nova redação da lei introduz-se, pois, a terceirização de atividades-fim. Trata-se de intermediação irrestrita de mão de obra, se autorizando, pela nova redação, a existência de grandes empresas sem quaisquer empregados, ainda que com ampla gama de funcionários, sendo afastadas, assim, inúmeras obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Assim, a institucionalização do contrato de locação de mão de obra faculta à classe empregadora a possibilidade de exercer a atividade empreendedora sem arcar diretamente com os ônus trabalhistas garantidos legalmente. Nesse ponto específico, salutar ressaltar trecho do acórdão exarado pelo então ministro do TST Marco Aurélio de Mello, por ocasião da edição da Súmula 256:

“4. Por força do princípio da primazia da realidade, o vínculo empregatício se estabelece diretamente com a empresa em benefício da qual os serviços são prestados, pois **é esta que se apropria do resultado do trabalho; a não se impedir a intermediação, serão encontradas empresas sem nenhum empregado; interpretação contrária viola o equilíbrio da ordem econômica, a integração do trabalhador na vida da empresa (garantias constitucionais) e frustra as conquistas da legislação do trabalho**, esbarrando na Constituição e no preceito do art. 9º, da CLT, que comina de nulidade os atos voltados a desvirtuar a aplicação das normas de proteção ao emprego;<sup>149</sup> (sem grifo no original)

A inovação, ao reforçar a reificação do trabalho, resulta num agravamento da condição desumana à qual se submete a majoritária camada de terceirizados, distanciando ainda mais a responsabilidade social do exercício empresarial.

Cumprе salientar, também, que o §1º do art. 4º-A permite até mesmo a “quarteirização” da atividade laboral, facultando à empresa prestadora de serviços a subcontratação de outras empresas para realizar a prestação dos serviços contratados. Nesse quadro, a empresa prestadora de serviços, contratante direta da empresa tomadora de serviços, figuraria como mera intermediária de mão de obra, introduzindo mais um ente à cadeia de responsabilização da empresa tomadora de serviços – sendo esta que, faticamente, aproveita de forma direta os frutos do labor do funcionário terceirizado – e, conseqüentemente, se distanciando ainda mais a responsabilidade trabalhista.

Desconstituiu-se, por meio da terceirização e da quarteirização, a natural relação entre capital e trabalho, subvertendo o vínculo entre empregador de fato e empregado – elo inerente à conceituação da relação empregatícia. A esse respeito, assinala-se que:

**“A terceirização lança um manto de invisibilidade sobre o trabalho real – ocultando a relação capital/trabalho e descaracterizando o vínculo empregado/empregador que pauta o direito trabalhista – mediante a**

---

<sup>149</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Os limites constitucionais da terceirização. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 57.

transferência de responsabilidades de gestão e de custos para um 'terceiro'." <sup>150</sup>  
(sem grifo no original)

A quarteirização explícita, da forma mais nítida, o rompimento com a justificativa original da terceirização. Esse instituto originalmente estava relacionado com a transferência de atividades especializadas que fugiam da capacidade operacional e técnica da empresa tomadora de serviços. Com a quarteirização abandona-se a especialização da empresa prestadora de serviços, de forma que esta passa a subcontratar empresas dotadas do efetivo *know how*. A única conclusão possível para a lucratividade de sua participação na quadrangulação trabalhista é a evasão de encargos sociais.

Noutro giro, a nova CLT, em seu art. 4º-C, §1º, é enfática ao afastar a obrigatoriedade de equivalência remuneratória entre terceirizados e empregados ocupados em mesma função:

§ 1º Contratante e contratada **poderão** estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (sem grifo no original)

A normatização expressamente institucionaliza a discriminação salarial e revela seu caráter anti-humanístico e desconstitucionalizante, aprofundando a condição vulnerável à qual os trabalhadores sujeitos à terceirização estão expostos. Cumpre destacar que o disposto vai de encontro também ao entendimento jurisprudencial até então dominante:

**OJ 383 TST. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**  
A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, **não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções.** Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.  
Redação Original – DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010 <sup>151</sup> (sem grifo no original)

A dessocialização do obreiro com a categoria profissional a que de fato pertence se verifica não apenas pela discriminação remuneratória direta. Frequentemente a prática terceirizante resulta no isolamento do trabalhador, o que gera negativa repercussão na articulação obreira e na vida social do terceirizado:

---

<sup>150</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça e SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>> Acesso em 21/04/2018 às 18:48. P. 233.

<sup>151</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. OJ 383. DEJT divulgado em 19, 20 e 22/04/2010. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html)> Acesso em 20/06/2018 às 23:37.

“Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente os terceirizados, manifesta-se uma condição de **isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, onde a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação** a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe, pela concorrência entre os próprios trabalhadores.”<sup>152</sup> (sem grifo no original)

Tratando-se de empregado da empresa prestadora de serviços, seus instrumentos coletivos são, correntemente, distintos daqueles firmados com os empregados efetivamente contratados pela empresa tomadora. Assim sendo, não há qualquer obrigatoriedade para que terceirizados recebam as mesmas garantias e reajustes frutos da negociação coletiva realizada entre a empresa tomadora de serviços e os sindicatos das categorias compreendidas em sua estrutura empresarial.

Constatada a exclusão dos trabalhadores da categoria profissional vinculada à sua atividade laboral, esvaziam-se os mandamentos constitucionais relativos à organização sindical (art. 8º) e à greve (art. 9º). Neste sentido:

Impõe, dessa forma, uma pulverização dos sindicatos, fazendo com que não raro, em uma mesma empresa, os trabalhadores dos diferentes setores terceirizados (como limpeza, vigilância, alimentação, manutenção etc.) tenham representação sindical diferenciada, fragmentando ainda mais suas possibilidades de organização, união, solidariedade e resistência de classe.<sup>153</sup>

Acrescenta-se que a discriminação do trabalhador terceirizado abrange também uma dimensão social: o obreiro coisificado, ao ser negociado como objeto contratual entre empresas, termina por laborar em uma estrutura produtiva da qual não é integrante, correntemente ocupando posição marginalizada na orgânica empresarial. Desta forma, reduz-se também a comunicabilidade entre os trabalhadores terceirizados e a empresa que, finalisticamente, se aproveita dos seus serviços. Em suma, trata-se de “aluguel laboral” sem formação de vínculo empregatício, fomentando, assim, o sentimento de despertencimento social:

“O processo de despertencimento social, como vimos, é produzido no seio da flexibilização, pelo binômio terceirização/precarização. Conduz à fragilização dos laços e dos referenciais de pertencimento social, levando, no limite, à **desagregação social, com a proliferação de toda sorte de violência social, sofrimento e adoecimento, com destaque para as patologias musculoesqueléticas (LER/DORT) e os transtornos mentais cada vez mais**

---

<sup>152</sup> ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça Druck. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. Revista O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015. P. 30.

<sup>153</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 21/06/2018 às 10:28.

**frequentes**, sem limites de classe, gênero, etnia, idade, etc.”<sup>154</sup> (sem grifo no original)

Dessa forma, com base nos atuais entendimentos acerca da saúde do trabalhador como qualidade de vida, o impacto negativo da atual normatização vai além da carente proteção à saúde e à segurança do terceirizado em seu meio ambiente de trabalho – o que pode ser constatado diante dos elevadíssimos índices de acidentes de trabalho em atividades terceirizadas –, alcançando também a discriminação remuneratória e social do serviço executado sob terceirização.

Verifica-se também que trabalhadores terceirizados comumente encontram-se em situação mais vulnerável no tocante à segurança, salubridade e higiene do ambiente de trabalho. Isto porque “a empresa prestadora não exerce domínio sobre os ambientes em que aloca seus empregos, os quais transitam no espaço de diversas empresas tomadoras”<sup>155</sup>. Desta forma, dificulta-se a implementação e fiscalização de medidas de segurança e saúde do trabalho.

É entendimento unânime que os terceirizados, em média, estão mais sujeitos a acidentes de trabalho, realizam mais horas extras, recebem salários inferiores, têm maior rotatividade e estão mais envolvidos em situações de abusos. Conseqüentemente, com a ampla permissividade à terceirização instituída pela Reforma Trabalhista, sem contrapartidas e salvaguardas, potencializam-se intensamente os gravames à saúde dos trabalhadores.

Como ilustração do exposto, de acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), tem-se que: (1) em 2014, os vínculos de atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses, enquanto em atividades tipicamente contratantes os vínculos duravam, em média, 70,3 meses; (2) de 2007 a 2014, constatou-se que a diferença remuneratória entre atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes ficava entre 23% e 27%; (3) 85,9% dos vínculos em atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada entre 41 a 44 horas semanais, enquanto nas atividades tipicamente contratantes esta jornada compreende 61,6% dos vínculos.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> FRANCO, Tânia; et al. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>> Acesso em 21/04/2018 às 18:48. P. 243.

<sup>155</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Os limites constitucionais da terceirização. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 62.

<sup>156</sup> Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, março 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 20/06/2018 às 22:44.

O Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae), por sua vez, constatou que dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil, de 2010 a 2013, em 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados.<sup>157</sup>

Antunes e Druck apontam que (1) na Petrobras, entre 1995 e 2013, os acidentes fatais levaram à morte 320 trabalhadores, sendo que 84% (268) eram terceirizados; (2) no universo do setor elétrico brasileiro, em relação ao período 2003-2012, 87% das mortes vitimaram empregados terceirizados; (3) no caso dos petroquímicos, em média, terceirizados ganham 52% dos salários dos trabalhadores efetivos; (4) em 2013, no setor de construção, o número de terceirizados mortos em acidentes foi, no geral, mais que o dobro do número de empregados efetivos vitimados.<sup>158</sup>

Assevera-se também que a terceirização, em razão de sua maior informalidade, conta com grande subnotificação, dificultando a obtenção de estatísticas precisas em relação às condições de trabalho às quais estes trabalhadores estão sujeitos. Correntemente formam-se pequenas empresas instituídas com a única função de intermediar os vínculos trabalhistas, distanciando a responsabilização da empresa tomadora e removendo a segurança dos trabalhadores e obter suas verbas trabalhistas. Neste sentido:

São nestas atividades terceirizadas que as burlas à legislação social protetora do trabalho tornam-se mais frequentes. Bastaria dizer que, na justiça do trabalho, há incontáveis casos de terceirizados que **não conseguem sequer localizar as empresas responsáveis, que não poucas vezes desaparecem sem deixar rastro.**<sup>159</sup> (sem grifo no original)

Constata-se, portanto, que os empregados terceirizados, majoritariamente, enfrentam situação de maior vulnerabilidade se comparados aos empregados efetivos da empresa tomadora de serviço. Além da fática diferença salarial e da discriminação social e remuneratória, não é dado aos terceirizados, ao arrepio da determinação legal<sup>160</sup>, o mesmo tratamento de saúde e segurança laboral aplicado aos empregados efetivos, de forma que

---

<sup>157</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? Repórter Brasil. Publicado em 24/06/2014. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em 20/06/2018 às 16:21.

<sup>158</sup> ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça Druck. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. Revista O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015.

<sup>159</sup> ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. Revista da ABET, v. 14, n. 1, jan-jun. 2015. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>> Acesso em 21/06/2018 às 10:48.

<sup>160</sup> A lei 6.019/74 prevê, em seu art. 9º, §1º, a obrigação da empresa contratante em garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local por ela designado. Todavia, conforme se constata, a realidade fática é diferente: há uma discrepância abismal entre as condições de saúde e segurança fornecidas a empregados efetivos contratados e trabalhadores terceirizados.

acidentes de trabalho e doenças ocupacionais se tornam mais frequentes entre a categoria terceirizada.

O fenômeno desarticula o complexo de direitos e garantias do Direito do Trabalho, de forma que: (1) se dificulta a efetiva aplicação do Direito do Trabalho, mediante a criação de inúmeras dispersões da responsabilidade trabalhista; (2) se mitiga a atuação sindical, uma vez que se distancia o obreiro dos empregados da entidade tomadora de serviços; e (3) se diminui artificialmente o número de trabalhadores estatisticamente alocados em certos segmentos empresariais, visto que seu vínculo empregatício se dá com a empresa prestadora de serviços.<sup>161</sup>

Forçoso reconhecer, pois, que a positivação da terceirização de atividades-fim e da quarteirização induz à maior ocorrência de fraude. Isso porque a conduta fraudulenta se traduz como aquela que visa à frustração da finalidade protetiva legal, o fracasso da missão humanizadora da relação de emprego constitucionalmente tutelada e a desconstituição de sua própria razão histórica.<sup>162</sup> É neste sentido que se situa o art. 9º da CLT ao prever que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A Reforma Trabalhista não se presta a regulamentar propriamente a terceirização, voltando-se tão somente à institucionalização de modalidades laborais que, até então, se entendiam ilegais. A medida, dessa forma, parece se voltar mais à redução de custos de empregadores do que à efetiva promoção do emprego digno, nos moldes propugnados pela Constituição.

Verifica-se que, mesmo sob a égide da redação anterior da CLT – expressivamente mais restritiva em relação à terceirização – o fenômeno já se expandia exponencialmente. A este respeito, destaca-se que, de acordo com as estatísticas do Dieese, em 2014 os terceirizados já compreendiam cerca de ¼ (um quarto) dos vínculos de trabalho no país.<sup>163</sup>

Ante o exposto, nesse particular, dessume-se da Lei 13.467/17 o efeito de desconstruir a centralidade da dignidade da pessoa humana na ordenação da vida econômica nacional, contraditando o valor social do trabalho (art. 1º, inc. IV da CF/88), a organização sindical (art. 8º, CF/88), o primado do trabalho sobre a ordem social (art. 193, CF/88), a função social da propriedade (art. 5º, inc. XXIII, CF/88), a valorização do trabalho

---

<sup>161</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. O fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito? O Trabalho: doutrina em fascículos mensais, Brasília, n. 103, p. 2906-2926, set. 2005.p. 6-7.

<sup>162</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Os limites constitucionais da terceirização. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P.60.

<sup>163</sup> Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, março 2017. Disponível em < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> > Acesso em 20/06/2018 às 22:44.

(art. 1º, inc. III c/c art. 170, CF/88), a busca por uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inc. I, CF/88), e o objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, inc. III, CF/88). Ao desconstituir a relação ínsita entre capital e trabalho, a inovação se traduz no vazio constitucional da seara trabalhista.

## 2.4.2 – TELETRABALHO

Desde o surgimento das máquinas como elemento próprio da esteira produtiva, a automação é fonte de preocupação para os trabalhadores. A partir de então, se verifica um receio, por vezes fundado, da substituição da força de trabalho do empregado para a força de trabalho das máquinas, o que gradualmente vai intensificando a imposição de um ritmo produtivo acelerado. Nesse diapasão situa-se o movimento ludista inglês do séc. XIX, no qual os trabalhadores, em um contexto histórico de intensa articulação operária, destruíam o maquinário de fábricas como ato político, em face do crescimento das demissões e do aumento do ritmo produtivo.<sup>164</sup>

Paulatinamente, inovações tecnológicas foram introduzidas na logística produtiva a fim de tornar o processo produtivo mais rápido, eficaz e econômico. Dessa forma, o avanço tecnológico permitiu que a descentralização produtiva se apresentasse como alternativa para enxugar as grandes estruturas empresariais, transformando a fabricação industrial em redes produtivas, nas quais se fragmenta a produção entre várias empresas. É neste cenário que se situa a “*atomização do mercado*”<sup>165</sup>, pela qual a descentralização produtiva comumente introduz, na rede produtiva, uma série de trabalhadores autônomos envolvidos no mesmo processo de fabricação, resultando em fenômenos como o *crowdsourcing* e *crowdwork online*.

É neste sentido que o francês Alain Supiot assevera que, como contraposição à fática ampliação de modalidades laborais independentes (com maior autonomia operacional do obreiro e, supostamente, com menor grau de subordinação), há – e deve haver – uma tendência de extensão do campo de atuação do direito trabalhista, de forma a abranger formas de trabalho autônomas.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup> COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. Revista Aurora. V. 3, n. 2, ano IV. ago 2010. Marília – SP. Disponível em <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/2%20COGGIOLA.pdf>> Acesso em 22/06/2018 às 16:50.

<sup>165</sup> SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; et al. Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTR, 2017. P. 29.

<sup>166</sup> SUPIOT, Alain. Au-delà de l'emploi. Paris: Flammarion, 1999. apud BARROS, Márcia Regina de Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Cadernos de Direito,

Neste cenário de introdução de medidas disruptivas na lógica trabalhista insere-se o teletrabalho, traduzido pelo exercício da atividade laboral em localidade diversa ao estabelecimento empresarial, presentes os elementos da relação empregatícia. Nesse âmbito, figuram como caracterizadores do teletrabalho: (1) o elemento espacial (a distância), (2) o elemento qualitativo da prestação de serviços (uso de meios tecnológicos de informática e telecomunicação) e (3) o elemento quantitativo (trabalho habitualmente realizado à distância por meios tecnológicos avançados).<sup>167</sup>

A modalidade de teletrabalho encontra-se em notório crescimento: a Market Analysis realizou pesquisas em 2008 e 2012 acerca do número de teletrabalhadores, aferindo um salto percentual de 22% para 30% nesses quatro anos.<sup>168</sup> De acordo com a Home Office Brasil 2016, 68% das empresas brasileiras praticam alguma das modalidades de teletrabalho.<sup>169</sup>

Pontua-se que o teletrabalho não se limita ao *home-office*, podendo “também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados”<sup>170</sup>, tais como lanchonetes, *lan houses*, hotéis, etc. Desta forma, rompe-se com a tradicional conceituação de ambiente de trabalho, que encara severa expansão.

A modalidade de trabalho por meios informáticos integra a recente tendência de descentralização empresarial e a contemporânea realidade de valorização da produção de bens imateriais, de forma que se reduz a grande estrutura física da empresa por meio de uma rede de produção difusa. Embora o teletrabalho tenha vantagens – dentre as quais se situam (1) a economia de infraestrutura empresarial, (2) a comodidade ao trabalhador de poder trabalhar em casa e (3) a economia de tempo de deslocamento até a empresa –, se verifica, colateralmente, uma série de desvantagens.

---

Piracicaba, v. 14 (27): 93-115, juz.dez, 2014. Disponível em < <http://www.bibliotekevvirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8566-o-teletrabalho-em-domicilio-e-a-transformacao-social-e-juridica-da-relacao-laboral.html>> Acesso em 25/06/2018 às 18:07. P. 97.

<sup>167</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo, in Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social, Série Relaciones Laborales, n. 28, 1999, Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales. apud RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo (USP), 2011. Disponível em < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>> Acesso em 26/06/2018 às 18:12

<sup>168</sup> Letícia Arcoverde. Teletrabalho cresce mais entre grandes empresas. Valor Econômico. Publicado em 12/12/2012 às 00:00. São Paulo – SP. Disponível em < <http://www.valor.com.br/carreira/2936662/teletrabalho-cresce-mais-entre-grandes-empresas>> Acesso em 26/06/2018 às 20:15.

<sup>169</sup> SOBRATT. Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. Publicado em 17/05/2016. Disponível em < <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>> Acesso em 26/06/2018 às 20:02.

<sup>170</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1023.

Em primeiro lugar, destaca-se que o teletrabalho induz a “indissociação da vida privada em relação à vida laboral no caso do teletrabalho”<sup>171</sup>. Se, anteriormente ao advento do teletrabalho, levar trabalho para casa era exceção, a nova modalidade laboral transforma ambientes não-profissionais, em regra, em potenciais ambientes de trabalho. Assim, confundem-se os intervalos de trabalho e de descanso, vida pessoal/familiar e vida profissional, e se contaminam todas as facetas da vida do obreiro com o ritmo laboral, resultando na dominação contínua e conseqüentemente, em negativas repercussões para a saúde mental dos trabalhadores. Desta forma:

“Seja por parte dos superiores, dos colegas de equipe ou dos clientes – no caso daqueles que são gerentes representantes da empresa junto ao cliente -, **há uma exigência formal de que teletrabalhadores estejam disponíveis no horário comercial, mas explícita ou implicitamente que estejam sempre “on-line”** quando contatados via telefone, e-mail ou softwares de mensagens instantâneas (Messenger, Google talk etc.)”<sup>172</sup> (sem grifo no original)

Constata-se também que, culturalmente, o teletrabalho ainda é visto como uma vantagem ao trabalhador e, como contrapartida, se demanda uma cobrança ainda mais excessiva. Assim, ao converter o trabalho por jornadas em trabalho por resultados, a coercibilidade virtual torna-se mais incisiva que a física, exigindo maior integração subjetiva do obreiro à orgânica empresarial. Ao mesmo tempo em que se exige maior autocontrole do trabalhador, exige-se uma constante e intensa autocobrança. Assim:

“O trabalho a distância, **longe de representar um trabalho livre de mecanismos coercitivos, na verdade os possui sob forma simbólica.** [...] Vende-se todo um pacote de expectativas ao teletrabalhador, como a possibilidade de organização, tanto de seu horário quanto de seu espaço de trabalho, em que argumenta-se que terá a vantagem, como a possibilidade de ter mais tempo livre etc.”<sup>173</sup> (sem grifo no original)

Vende-se, pois, a ilusão do teletrabalho como uma modalidade laboral de maior autonomia, contraposta ao labor tradicional no qual há o controle físico da jornada e do ambiente de trabalho. Todavia, o que se verifica faticamente é a expansão das responsabilidades do empregado e a virtualização dos mecanismos de controle, implicando

---

<sup>171</sup> BARROS, Márcia Regina de Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14 (27): 93-115, jul.dez, 2014. Disponível em < <http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8566-o-teletrabalho-em-domicilio-e-a-transformacao-social-e-juridica-da-relacao-laboral.html> > Acesso em 25/06/2018 às 18:07. P. 95.

<sup>172</sup> ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre. Tese de Doutorado em Sociologia – UFRGS. 2008. Disponível em < <http://hdl.handle.net/10183/13577> > Acesso em 26/06/2018 às 14:21. P. 118.

<sup>173</sup> BARROS, Márcia Regina de Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14 (27): 93-115, jul.dez, 2014. Disponível em < <http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8566-o-teletrabalho-em-domicilio-e-a-transformacao-social-e-juridica-da-relacao-laboral.html> > Acesso em 25/06/2018 às 18:07. P. 112-113.

um ritmo laboral mais acelerado, uma jornada de trabalho elástica e a ampliação do engajamento subjetivo do obreiro, que passa a contaminar todas as facetas de sua vida com a atmosfera laboral.

É nessa perspectiva que Edith Seligmann-Silva conceitua a “*liberdade programada*” ou “*autonomia controlada*”, entendida como a ilusória autonomia conferida ao empregado que, na realidade, se traduz na intensificação de um controle que passa a ser internalizado<sup>174</sup>. Assim, como fruto do repasse da responsabilidade de controle ao obreiro:

Essa liberdade pode mostrar-se inclusive perigosa, ao implicar, muitas vezes, na “liberação” do autocontrole de impulsos agressivos e de tendências perversas até então submetidas à autocensura – desde que essa “liberação” possa, no plano imediato, estar a serviço das metas de competitividade e excelência da empresa.<sup>175</sup>

Partindo-se do pressuposto de que a empresa não tem controle sobre o local onde o teletrabalho é realizado – mais uma expressão do repasse, ao obreiro, de responsabilidades que naturalmente pertenciam à classe empregadora –, dirime-se a responsabilidade do empregador sobre o cumprimento das normas de saúde e segurança do ambiente de trabalho (art. 157, inc. I, CLT). Inviabiliza-se a fiscalização das condições do ambiente de trabalho e, subsequentemente, afasta-se uma atribuição que é ínsita à classe empregadora. Como resultado, não se é possível garantir eficácia quanto à proteção das condições de ergonomia, higiene, saúde e segurança no ambiente do teletrabalho – embora permaneça o trabalhador subordinado juridicamente a seu empregador, integrado à dinâmica e aos fins empresariais.

Cumprido destacar também que o teletrabalhador realiza, com frequência, atividade repetitiva em computadores, com esforço de digitação e longos períodos sentado em frente à tela do monitor, muitas vezes laborando por mais de 8 horas diárias a fim de cumprir as metas de produção inerentes ao teletrabalho.

Tratando-se de fenômeno recente, poucos estudos conclusivos existem acerca das repercussões médicas da referida modalidade laboral, sendo reconhecidos alguns gravames psicológicos característicos desta nova forma de trabalho, dentre os quais se destacam o pânico, o *tecnostress*, o *jet-lag* e o *burnout*.<sup>176</sup> Como decorrência do esforço físico repetitivo, monótono e sob tensão, bem como em razão da inexistência de proteção

---

<sup>174</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, p. 96.

<sup>175</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, p. 96.

<sup>176</sup> ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre. Tese de Doutorado em Sociologia – UFRGS. 2008. Disponível em < <http://hdl.handle.net/10183/13577> > Acesso em 26/06/2018 às 14:21. P. 225.

à ergonomia desta modalidade laboral, também são certos os efeitos negativos à integridade física do trabalhador, merecendo destaque especial as LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), bem como os problemas de coluna.

A este respeito, cabe uma indagação:

“Ora, diante de tais resultados, uma pergunta parece inevitável: **se a tecnologia veio para nos oferecer mais conforto, como é que se explica que os casos de LER/DORT aumentem enquanto ocorre maior incremento tecnológico nos locais de trabalho?** Nesse caso, não seria mais lógico que houvesse maior incidência dessas afecções entre aqueles que trabalham com sistemas mecânicos do que com sistemas informatizados?”<sup>177</sup> (sem grifo no original)

Os problemas de saúde dos obreiros que trabalham com digitação já são amplamente conhecidos. Em 2007, em razão do crescente número de adoecimentos de LER/DORT em atividades de operadores de caixas, digitadores, e teleatendentes, o Ministério do Trabalho e Emprego editou dois anexos (Anexos I e II) à NR-17, instituindo normas ergonômicas que garantem melhores condições de trabalho e períodos adicionais e descanso.<sup>178</sup>

Importa assinalar que, logo nos primeiros dispositivos da referida Norma Regulamentadora, está disposto que:

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às **condições ambientais do posto de trabalho** e à própria organização do trabalho.  
17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, **cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho**, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.<sup>179</sup> (sem grifo no original)

Portanto, em vista do reconhecimento de que as condições de teletrabalho são propícias ao surgimento de adoecimentos osteomusculares, bem como ao desenvolvimento de psicopatologias relacionadas ao estresse, não há como negar aplicação da referida Norma Regulamentadora, da qual se extrai, em consonância com a inteligência da CLT e o arcabouço principiológico constitucional, a imperatividade da regulamentação do ambiente laboral do teletrabalhador, de forma que cabe ao empregador garantir adequadas condições de saúde, segurança, higiene e ergonomia.

---

<sup>177</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. As LER/DORT e as novas formas de precarização do trabalho. In: ALVES, Giovanni; et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p. 126.

<sup>178</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 370-372

<sup>179</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria 3.214 de 08/06/1978. NR-17 – Ergonomia. Disponível em < trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf > Acesso em 28/06/2018 às 14:08.

Ante o exposto, como meios de prevenção dos efeitos patológicos do teletrabalho, seria necessário, ao menos, que: (1) previamente ao estabelecimento da modalidade laboral, sejam realizadas vistorias ambientais para avaliação das questões de higiene, saúde, segurança e ergonomia do trabalho; (2) haja pactuação de locais predeterminados para realização das atividades; (3) sejam providenciadas verificações periódicas que as condições ambientais permanecem adequadas para a realização da atividade.<sup>180</sup>

Pontua-se também que, em razão da ausência de um espaço físico de integração social, bem como pela força da autogestão e do isolamento, enfraquece-se a união dos obreiros que, correntemente, trabalham sem sequer conhecer seus colegas. Neste sentido:

“A autogestão no trabalho teria dois efeitos contraditórios: o isolamento profissional, que na perspectiva das teorias clássicas da sociologia remeteria ao problema de integração social; **o isolamento dos indivíduos enfraqueceria as estratégias coletivas de resistência, como a promovida pelos sindicatos, fragilizando o trabalhador socialmente.** [...]”<sup>181</sup> (sem grifo no original)

Cuida-se de mais uma expressão toyotista de fragilização da sociabilidade laboral – elemento historicamente necessário ao aperfeiçoamento das condições de trabalho –, demonstrada (1) pela captura da subjetividade do trabalhador, (2) pela transferência da responsabilidade empresarial aos empregados, subvertendo a alteridade ínsita à seara trabalhista, e (3) pela desconstrução dos espaços de integração social da classe obreira.

Por se apresentar como recente inovação na seara trabalhista, o teletrabalho possuía deficiente regulamentação, de forma a receber tratamentos jurídicos diversos: (1) ou se atribuía qualificação equivalente ao trabalho domiciliar (art. 6º), ou se atribuía tratamento equivalente aos trabalhadores que realizam atividade externa incompatível com a fixação do horário (art. 62, inc. I da CLT).<sup>182</sup> Desta forma, correntemente era aplicado o disposto no art. 6º da CLT para regular o labor do teletrabalhador. *In verbis*, conforme a redação original da CLT:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

---

<sup>180</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo (USP), 2011. Disponível em < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>> Acesso em 26/06/2018 às 18:12. P. 130-131.

<sup>181</sup> ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre. Tese de Doutorado em Sociologia – UFRGS. 2008. Disponível em < <http://hdl.handle.net/10183/13577>> Acesso em 26/06/2018 às 14:21. P. 174-175.

<sup>182</sup> BARROS, Márcia Regina de Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14 (27): 93-115, jul.dez, 2014. Disponível em < <http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8566-o-teletrabalho-em-domicilio-e-a-transformacao-social-e-juridica-da-relacao-laboral.html>> Acesso em 25/06/2018 às 18:07.

Todavia, trata-se de conceitos distintos: o teletrabalho pode ser realizado em localidades diversas do domicílio, e o trabalho domiciliar engloba modalidades laborais diversas do teletrabalho que, por exemplo, dispensam instrumentos tecnológicos informatizados. Apenas com a Lei 12.551/2011 houve especificação legal quanto ao uso de meios telemáticos para prestação da atividade laboral fora das dependências da empresa. Pela nova redação legal, acrescentou-se um parágrafo único ao referido artigo:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Verifica-se, pois, que em 2011 a CLT passou a incorporar, implicitamente, a subordinação estrutural e a subordinação objetiva equiparando-as, para reconhecimento da relação de emprego, à clássica subordinação trabalhista.<sup>183</sup> Desta forma, se reconheceu a capacidade dos meios informatizados para comandar, controlar e supervisionar a prestação da atividade laboral.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) se deu a extensa regulamentação do teletrabalho na CLT, pela inserção de um novo Capítulo normativo (Capítulo II-A) composto por 5 artigos (art. 75-A a art. 75-E) e pela adição do inciso III no art. 62.

Pela atual configuração normativa da CLT, há três pontos que merecem destaque no tocante ao teletrabalho: (1) o afastamento, como regra geral, do controle de jornada do teletrabalhador (art. 62, inc. III); (2) a previsão de pactuação, por acordo escrito, sobre as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho (art. 75-D); (3) a inexistente normatização acerca da obrigatoriedade de vistoria e periódica fiscalização do ambiente no qual é realizado o teletrabalho.

De início, pontua-se que a Reforma Trabalhista equiparou (art. 62, inc. III) o teletrabalhador, para fins de controle de jornada, aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horários e aos exercentes de cargos de gestão. Vislumbra-se que não se traçou qualquer ponderação sobre a possibilidade ou não do controle de jornada do teletrabalho, de forma que, por deficiência normativa, se conclui, pela interpretação estritamente literal, que todo teletrabalhador – ainda que sujeito a vigilância da jornada trabalho – está excluído deste controle. Como consequência, afastariam-se todos adicionais relativos a horas extras ou hora noturna. A conclusão literal-gramatical não é a mais acertada sobre o tema.

---

<sup>183</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1024.

Pelo avanço dos meios informáticos de controle, não há que se falar em impossibilidade do controle de jornada. A própria CLT, no parágrafo único do art. 6º, equipara os meios telemáticos de controle e supervisão, para fins de subordinação, aos meios pessoais e diretos. Vislumbra-se que a Reforma, ao mesmo tempo em que reconhece os impactos do avanço tecnológico nas relações de trabalho, ignora as inovações que não são convenientes ao seu propósito. Assim, há inúmeras formas de controle e vigilância da jornada de teletrabalho, sendo possível o registro do ponto *online*, o controle dos horários de *login* e *logout*, comunicação constante para repasse do andamento dos trabalhos, etc.<sup>184</sup>

Portanto, a inovação legal traz apenas uma presunção relativa<sup>185</sup> acerca do afastamento do controle de jornada, de forma a se permitir prova sobre o controle dos horários. Desta forma, se estiver presente algum mecanismo que permita o controle virtual da jornada laboral, forçoso reconhecer o cabimento dos adicionais referentes a horas extras, jornada noturna, etc.

Acerca da possibilidade de transferência da responsabilidade pelos custos de infraestrutura ao empregado, a Lei 13.467/17 normatizou que:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Apesar da redação imprecisa, a única interpretação cabível, frente aos moldes das diretrizes constitucionais e à própria inteligência da CLT, é de que a norma supracitada traduz, tão somente, que as responsabilidades deverão constar em contrato escrito, não se permitindo o repasse das responsabilidades de infraestrutura ao trabalhador. Supor o contrário implicaria na subversão do princípio da alteridade, na medida em que se transferiria custos de infraestrutura – e, por decorrência lógica, investimentos inerentes ao risco da atividade econômica – ao obreiro.

Destaque-se que a inovação legal se eximiu de exigir do empregador a obrigação de zelar pelo ambiente no qual é realizada a atividade de teletrabalho, de forma que a única previsão relativa à proteção da saúde dos teletrabalhadores consta no art. 75-E:

---

<sup>184</sup> MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em 28/06/2018 às 11:00. p. 42-43.

<sup>185</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.133.

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.

Conclui-se, pois, que o teletrabalho, conforme a atual configuração da CLT, se apresenta como modalidade laboral voltada, primariamente, ao benefício da classe empregadora em detrimento da proteção laboral, na medida em que: (1) propicia o enxugamento da infraestrutura empresarial; (2) desconstrói a articulação obreira, na medida em que se reduz, significativamente, a sociabilidade laboral; (3) dada a exclusão do controle de jornada, permite a fixação de metas cada vez mais inalcançáveis, levando à sobrecarga dos teletrabalhadores sem necessidade de pagamento de horas extras ou adicional noturno; (4) transfere a responsabilidade de observância às normas de saúde, segurança, higiene e ergonomia do ambiente laboral aos obreiros, dificultando a fiscalização e dirimindo a responsabilidade do empregador.

### 2.4.3 – TRABALHO INTERMITENTE

Pela compreensão doutrinária<sup>186</sup> e jurisprudencial tradicionais, entendem-se como critérios de caracterização da relação empregatícia: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalmente, sob subordinação, de forma onerosa e, por fim, de forma não eventual. Entendia-se também que o ramo justrabalhista era regido pelo princípio da continuidade da relação de emprego, segundo o qual a constância do vínculo empregatício é elemento essencial para integração do trabalhador na dinâmica empresarial e, subsequentemente, para consecução da finalidade teleológica do Direito do Trabalho, ensejando uma série de presunções favoráveis ao obreiro.

Pela configuração normativa prévia à Reforma Trabalhista, entendia-se que os períodos nos quais o obreiro encontrava-se à disposição do empregador, sem prestação de atividade laboral, se apresentavam como sobreaviso (art. 244, §2º, CLT) ou prontidão (art. 244, §3º, CLT).

A Lei 13.467/17, todavia, em seu intuito de desconstrução principiológica do direito trabalhista, esfacelou o que era assentado até então: institucionalizou, nos arts. 443 e 452-A, uma modalidade laboral descontínua denominada “trabalho intermitente”. Pela conceituação trazida no §3º do art. 443:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses,

---

<sup>186</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.p. 313-327.

independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Conforme se verifica, o trabalho intermitente reconhece como tempo à disposição do empregador apenas aquele no qual há efetiva prestação de atividade laboral (§5º do art. 452-A). Como decorrência, pela letra da nova redação legal, o salário deve ser pago apenas ao final do período trabalhado (§6º do art. 452-A) com base no salário-hora pré-fixado, já abrangendo todas verbas trabalhistas proporcionais: férias proporcionais, 13º proporcional, etc. Depreende-se, subsequentemente, a possibilidade legal de um “*contrato-zero*”<sup>187</sup>, pelo qual, não havendo convocação, resultar-se-á num contrato sem salário – ainda que o trabalhador tenha se colocado à disposição do contratante.

Ressalta-se que, pela própria forma de pagamento das verbas trabalhistas – ao exemplo do 13º proporcional pago ao fim de cada período laboral –, se vislumbra a natureza precária, instável e insegura do trabalho intermitente. Se houvesse qualquer intenção de continuidade contratual, o pagamento seria realizado com periodicidade pré-determinada, conforme ocorre com as demais modalidades laborais.

Merece destaque também o fato de que a lei se mostra incerta quanto à forma de gozo das férias. Segundo o §9º do art. 452-A:

“§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

Verifica-se que, pela estrita leitura da redação legal, o referido usufruto das férias representa tão somente a impossibilidade de convocação, não havendo qualquer referência quanto ao pagamento de remuneração pertinente, tampouco havendo menção do acréscimo, constitucionalmente previsto (art. 7º, inc XVII), sobre as verbas de férias<sup>188</sup>. A literalidade da lei, mais uma vez, vai de encontro a mandamento constitucional, que garante a remuneração de férias acrescida de um terço.

O que se verifica, na realidade, é que a Lei 13.467/17 busca transfigurar o instituto das férias relativas a trabalhadores intermitentes, de forma a atribuir-lhe natureza de suspensão contratual – e não de interrupção –, eximindo do empregador a obrigatoriedade de adimplemento de obrigações naturais à relação empregatícia. Destaca-se que a garantia de férias remuneradas constitui norma tocante à saúde e segurança do trabalhador e, como tal, é dotada de indisponibilidade absoluta. A este respeito, Maurício Godinho assinala que:

---

<sup>187</sup> SILVA, Homero Batista de. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. P. 73.

<sup>188</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.157.

“De fato, elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.<sup>189</sup>”

A conclusão que se chega é pela completa subversão do que se entendia até então (1) por salário – que passa a ser irrestritamente fundamentado na unidade de obra ou na hora de trabalho –; (2) por férias – que passaria, pela literalidade da lei, a se enquadrar como hipótese de suspensão contratual –; (3) bem como pela fundamentalidade da não-eventualidade como elemento da relação empregatícia.

Ressalta-se também que a lei não prevê qualquer restrição à pactuação do trabalho intermitente, de forma que se faculta ao empregador contratar quaisquer empregados por meio da referida modalidade laboral. Desta forma, na prática, se possibilita ao patrão escolher entre a contratação por remuneração mensal fixa ou o contrato de salário-hora.

Sendo um trabalho descontínuo, estimula-se a “descartabilidade” dos empregados e, como consequência, se desincentiva o investimento, por parte da empresa, em matéria de saúde e segurança do trabalhador. Da mesma forma, ao se propiciar a fragmentação da prestação laboral – o trabalhador intermitente correntemente mantém múltiplos contratos simultâneos de trabalho intermitente –, se dificulta a delimitação do nexo causal necessário para eventuais indenizações por adoecimentos ocupacionais.

Cumprе salientar que o trabalhador intermitente se encontra em constante incerteza acerca do dia em que irá trabalhar, se irá trabalhar e onde irá trabalhar. Como consequência direta, tem-se um terreno fértil para gravames psicológicos de toda ordem. Neste sentido, Dejours pontua que:

Quanto maior for a ignorância sobre o trabalho, mais fácil será ultrapassar a fronteira entre o medo e a angústia. Na realidade, a ignorância consciente sobre o processo de trabalho aumenta o medo, porque torna o risco cada vez maior. Por outro lado, a ignorância facilita o aparecimento do medo.<sup>190</sup>

O argumento favorável à edição dos referidos dispositivos é reduzir o desemprego e regularizar a situação dos trabalhadores informais. Todavia, evidencia-se que a Reforma Trabalhista, ao invés de abranger mais categorias sob a égide da lei trabalhista, rebaixou o patamar protetivo até então presente na CLT, de forma a artificialmente alcançar modalidades de subemprego que, na realidade, não constituem relação empregatícia. Em

---

<sup>189</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1102.

<sup>190</sup> DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992. P. 108.

suma, o trabalho intermitente representa um reconhecimento jurídico dos chamados “bicos” e demais formas de trabalho informal e precário. Neste sentido:

É nesse cenário, neste mundo produtivo que a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra, e o aumento da precarização torna-se o principal resultado deste capitalismo dito flexível, da *lean production*, da empresa liofilizada, [...] <sup>191</sup>

Embora a inovação legislativa tenha se voltado, supostamente, à geração de mais postos de emprego, a configuração que foi dada à reforma torna questionável essa correlação.

De um lado, o Brasil se depara com um longo período de crescente desemprego. Conforme dados do IBGE <sup>192</sup>, o segundo trimestre de 2018 contou com um número de 13 milhões de desempregados, havendo taxa de subutilização da força de trabalho (o que inclui subocupados, desempregados e desalentados) de 24,6%, ou seja, quase ¼ da mão de obra brasileira não se encontra devidamente empregada. A mesma estatística aponta um número recorde de desalentados - aqueles que desistiram de procurar emprego - para o referido semestre, chegando a 4,8 milhões de pessoas, o maior índice já registrado.

De outro lado, a nova legislação propicia a simples transição de uma expressiva camada de empregados para relações terceirizadas e carentes de proteções trabalhistas, erodindo a existência dos empregos diretos. Segundo dados do Caged <sup>193</sup> - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados -, das 56.151 vagas de trabalho abertas em março, 6.392 se destinavam a postos de trabalho intermitentes e parciais, valor que dobrou em relação à quantidade de postos de trabalho intermitentes e parciais no início do ano. Identifica-se, também, que houve um crescimento de 3,95% de vagas informais de emprego no primeiro trimestre de 2018, em contraposição a uma queda de 1,22% dos postos formais. <sup>194</sup>

Assim, não cabe à legislação rebaixar sua natureza deontológica a fim de acolher situações desarmônicas com o arcabouço principiológico no qual se fundamenta o Direito. A recorrência fática de situações ilícitas – nas quais não se preserva qualquer natureza

---

<sup>191</sup> ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. Revista da ABET, v. 14, n. 1, jan-jun. 2015. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>> Acesso em 21/06/2018 às 10:48. P. 9.

<sup>192</sup> UOL Economia. Falta trabalho para 27,6 milhões de pessoas no país, aponta IBGE. Publicado em 16/08/2018. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/08/16/desemprego-ibge.htm>> Acesso em 17/08/2018 às 16:34.

<sup>193</sup> Época Negócios. Reforma Trabalhista limita qualidade do emprego formal e não impede avanço de informais. Publicado em 17/05/2018. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/05/epoca-negocios-reforma-trabalhista-limita-qualidade-do-emprego-formal-e-nao-impede-avanco-de-informais.html>> Acesso em 17/08/2018 às 16:54.

<sup>194</sup> Ibid.

protetiva ao trabalhador – não é suficiente para resultar na assimilação, pelo ordenamento, de condições de flagrante contrariedade à dignidade da pessoa humana.

Frente ao exposto, faz-se necessário realizar uma leitura restritiva acerca dos institutos trazidos pela Lei 13.467/17, sobretudo no tocante ao trabalho intermitente. Ante o exposto, a fim de reduzir os impactos danosos da nova modalidade laboral, a doutrina destaca – em prol da não legitimação de contratos de salário-zero, ou contratos irrestritos de salário-tarefa – a inafastável obrigatoriedade de se garantir, ao menos, um salário-mínimo mensal. No mesmo sentido, se destaca a obrigatória observância à garantia constitucional às férias remuneradas, acrescidas de um terço.<sup>195</sup>

O entendimento, ainda que insuficiente para afastar a natureza insegura e precária do trabalho intermitente, submete a inovação normativa ao império dos princípios trabalhistas e, sobretudo, dos mandamentos constitucionais, consagrados no art. 7º, incs. IV, VII, XVII da CF/88, que garantem o salário mínimo mensal, inclusive para aqueles que recebem remuneração variável, bem como o gozo de férias remuneradas.

## 2.5 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Existe essencial correlação entre jornada de trabalho, intervalos trabalhistas e saúde/segurança do trabalhador. Quanto maior o *quantum* de horas consecutivas laboradas, maiores são as chances de acidentes e doenças ocupacionais. Por outro lado, quanto maior o descanso – seja por intervalos de alimentação e repouso, seja pelos intervalos de descanso entre as jornadas de trabalho –, mais oportunidade é dada para que o corpo se recomponha para o próximo período de trabalho e, conseqüentemente, amenizam-se as repercussões negativas da atividade laboral sobre a saúde física e mental do obreiro.

A esse respeito, Maurício Godinho Delgado define intervalo intrajornada como:

“[...] lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. [...] Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como **instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços**”.<sup>196</sup> (sem grifo no original)

---

<sup>195</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. P.155.

<sup>196</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1075-1076.

Tratando-se de instituto relativo à saúde do trabalhador, não há outra conclusão a não ser pela indisponibilidade das garantias tocantes aos intervalos laborais, sobretudo se analisada sob a ótica do direito constitucional subjetivo de “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inc. XXII).

O ordenamento trabalhista anterior à Reforma consagrava, de forma efetiva, a indisponibilidade do intervalo de descanso e alimentação, de forma a sua redução constituía ato excepcionalíssimo. Nesse diapasão, a redação da CLT prevê, em seu art. 71, que:

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.

Assim, a negociação coletiva entendia-se apta apenas para dilatar a duração do intervalo de descanso e alimentação, mas não para reduzi-lo. No mesmo sentido se assentava a jurisprudência do TST. Segundo a Súmula 437, II, do TST:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...]

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), infenso à negociação coletiva. [...]<sup>197</sup>

Excepcionalmente, o artigo em análise prevê, no §3º, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada em caso de (1) autorização das autoridades ministeriais, quando o estabelecimento atende integralmente às exigências de organização de refeitórios, desde que os empregados não estejam sob regime de trabalho prorrogado; (2) necessidade pela natureza do serviço, mediante negociação coletiva, para serviços de transporte, fiscalização de campo, etc.

Vislumbra-se que, pela lógica da própria legislação trabalhista, a duração do intervalo intrajornada está diretamente ligada ao potencial danoso da jornada laboral, de forma que há previsão de períodos elásticos de descanso para modalidades laborais mais prejudiciais à integridade física e mental do trabalhador (a exemplo de serviços de datilografia, teletendimento, operadores de *checkout*, mineradores, etc).

A redação da Lei 13.467/17, por sua vez, regrediu ao prever, no art. 611-A, inc. III, a prevalência da negociação coletiva sobre a lei no tocante à redução do intervalo

---

<sup>197</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 437. Redação Original – Res. 185/2012. DJ 25, 26 e 27/09/2012,. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437) Acesso em 19/09/2018 às 15:31

intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas diárias. Verifica-se que a medida se deu no sentido contrário ao entendimento legal e jurisprudencial sobre o tema, facultando, mais uma vez, a negociação sobre proteção afeta à saúde do trabalhador.

Cumpre pontuar que o “princípio da norma mais favorável” era entendido, até então, como elemento fundante da base normativa trabalhista, calcado eminentemente sobre uma dimensão tríplice<sup>198</sup>: (1) numa fase pré-jurídica, induz a produção legiferante ao cumprimento dos fins sociais da instância laboral; (2) em sua dimensão propriamente jurídica, atua como critério de hierarquia de regras jurídicas, de forma a prevalecer a disposição mais benéfica ao trabalhador; (3) em seu viés interpretativo, atua como vetor que orienta a atividade hermenêutica à consecução da finalidade teleológica da seara trabalhista.

Ante o exposto, confrontando-se a coexistência dos arts. 71 e 611-A, inc. III, da CLT, com o princípio da norma mais favorável, apenas duas conclusões se apresentam: ou a Lei 13.467/17 aboliu o referido princípio, ou o art. 611-A, inc. III surgiu despido de qualquer eficácia normativa.

Cumpre salientar também a introdução do § 4º no referido art. 71 da CLT, dispondo que:

§ 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.

Do exposto dispositivo extraem-se, contrariamente à consolidação jurisprudencial até então dominante, duas inovações legais: a supressão do intervalo intrajornada passa a implicar apenas no pagamento do período suprimido, e o montante compensatório recebido constitui verba de natureza indenizatória, e não salarial.

A OJ 307 da SDI1-TST, editada em 2003, havia assentado o entendimento de que, ante a gravidade da supressão de intervalo intrajornada – considerando suas implicações na saúde do trabalhador –, como forma de desestimular o trabalho realizado durante o período de descanso e alimentação, a não concessão do intervalo intrajornada mínimo, ainda que parcial, implicava pagamento do período total correspondente com acréscimo de 50%:

307. INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94 – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

---

<sup>198</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 1256.

Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).<sup>199</sup>

Assevera-se também que era consolidado o entendimento de que a verba compensatória relativa ao intervalo intrajornada suprimido constituía valor de natureza salarial – e não indenizatória –, de forma a integrar base de cálculo para demais verbas trabalhistas. *In verbis*:

354. INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL– Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.<sup>200</sup>

A Lei 13.467/17, portanto, inaugurou uma nova disciplina acerca dos períodos dedicados ao repouso e descanso, permitindo, mais uma vez, que os sujeitos integrantes da relação empregatícia – assimétricos por natureza – pactuem, por intermédio de entidade sindical, o afastamento de proteções afetas à saúde do trabalhador.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista afastou a força imperativa da garantia ao intervalo intrajornada, possibilitando que sua supressão consubstancie em habitual prática empresarial resultante apenas no pagamento de frações de horas extras, a despeito de eventual sanção administrativa. A diminuta compensação pecuniária pela não concessão do intervalo de repouso e alimentação (já redutível por meio de instrumento coletivo) se revela, assim, como um reduzido impacto na dinâmica empresarial, afastando-se parte da indisponibilidade contratual imprescindível à garantia do trabalho digno.

### 3 – CONCLUSÃO

A expressão mais marcante da indignidade laboral se dá na degradação da integridade física e mental do trabalhador. O trabalho, ao mesmo tempo em que se apresenta como um instrumento civilizatório e dignificante, pode se apresentar despido de sentido social, reduzido a uma natureza singularmente econômica. Conforme salienta

---

<sup>199</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ 307 SDI-1. Redação Original – DJ 11/08/2003,. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_301.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_301.htm)> Acesso em 19/09/2018 às 15:31

<sup>200</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ 354 SDI-1. Res. 186/2012. Redação Original – DJ 25, 26 e 27/09/2012. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_341.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm)> Acesso em 19/09/2018 às 15:31

Souto Maior: “se o trabalho dignifica o homem, o trabalho sem direitos, sem finalidade e sem limites extrai a dignidade do homem.”<sup>201</sup>

Como marco do progressivo desmanche da tutela à dignidade do trabalho se situa a desconstrução do Estado Social – decorrente do influxo do ideário neoliberal-toyotista verificado a partir da década de 70 –, demonstrada pelo desemprego estrutural, pela flexibilização dos direitos trabalhistas e pela dessociabilização do ambiente de trabalho, transformando o universo laboral numa dinâmica cada vez mais individual.

A nova lógica produtiva, amparada pelo desemprego estrutural, faz da captura da subjetividade do obreiro um instrumento de perpetuação: de forma paradoxal, utiliza-se simultaneamente dos discursos de descartabilidade e de pertencimento, a fim de propiciar a internalização da competitividade e da cobrança de desempenho, o que resulta, inexoravelmente, no enfraquecimento da solidariedade laboral.

A dialética trabalhista contemporânea, ao romper com a alteridade – por exemplo, por meio da transferência do controle de qualidade e produtividade aos próprios obreiros – impõe padrões de produção cada vez mais inalcançáveis, implicando em impactos à integridade física e mental do trabalhador: (1) de forma direta, em razão excedência dos limites psicológicos e fisiológicos do corpo humano; (2) de forma indireta, por meio da “consensual” renúncia a direitos afetos à dignidade do trabalho, propiciando um aumento de modalidades precárias de labor, bem como o afastamento de direitos afetos à saúde e segurança do trabalho.

Contraditoriamente, ao mesmo tempo em que se enfraquece o movimento operário, se transfere às entidades sindicais o poder de, por meio de instrumentos de negociação coletiva, afastarem a imperatividade de proteções trabalhistas tradicionalmente indisponíveis. É nesse íterim que se situa a Reforma Trabalhista, dedicada, em grande medida, a enfraquecer a força cogente do direito do trabalho e a flexibilizar garantias laborais, inclusive aquelas relacionadas à saúde do trabalhador.

A literatura da Medicina do Trabalho lista, como meios de se reduzir os efeitos nocivos dos agentes insalubres do meio ambiente de trabalho: a limitação da duração da jornada, a proibição de horas extraordinárias em ambiente insalubre e o aumento dos intervalos trabalhistas (seja intervalos diários, semanais ou anuais).<sup>202</sup>

---

<sup>201</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Mecanismos jurídicos para preservar o direito ao descanso. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, pp. 258.

<sup>202</sup> RIBEIRO, Benjamin Alves. Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:46.

A Lei 13.467/17, por sua vez, posiciona-se no sentido contrário, facilitando a prorrogação de jornadas insalubres, permitindo o reenquadramento do grau de insalubridade e flexibilizando a jornada laboral de grávidas e lactantes em ambiente deletério, bem como introduzindo novas modalidades laborais carentes das mais basilares proteções da seara trabalhista. A medida se dedica, primariamente, à subversão do substrato principiológico protetivo da seara trabalhista, desfigurando os princípios: da continuidade da relação de emprego, da norma mais favorável, da inalterabilidade contratual lesiva, da indisponibilidade jurídica e, conseqüentemente, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Como ícone da desconstrução da proteção à higidez do meio ambiente de trabalho insere-se a possibilidade, inaugurada pelo art. 611-A, inc. XII, de pactuação sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Assim, pela redação legal, permite-se às partes, por negociação coletiva, suplantarem avaliação ministerial de natureza técnico-científica diretamente relacionada à presença de agentes nocivos à saúde do trabalhador.

A fim de harmonizar a inovação legal com a matriz principiológica constitucional, a única interpretação cabível é pela possibilidade de se reconhecer coletivamente grau de insalubridade não previsto em Norma Regulamentadora, não sendo possível rebaixar o enquadramento exarado pelas autoridades técnicas.

Também se evidencia flagrante afastamento da imperatividade da tutela à saúde do trabalhador pela introdução, no art. 60, § único, da possibilidade de pactuação, por mero acordo individual, de jornada 12x36 em ambientes insalubres, sem haver sequer necessidade de licença prévia das autoridades ministeriais. Trata-se da faculdade de convenção, por mero contrato entre empregado e empregador, de jornada elástica, com maior exposição aos agentes nocivos à saúde e, conseqüente, com aumento de chances de acidentes e doenças ocupacionais. Trata-se de positivação flagrantemente contrária ao dever constitucional, previsto no art. 7º, inc. XXI da Carta Magna, de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Pela redação do art. 394-A, por sua vez, impõe-se, como regra geral, (1) a permanência do trabalho de lactantes em ambientes deletérios, independentemente do grau de insalubridade; (2) a permanência do labor de gestantes em ambientes insalubres, exceto no caso de insalubridade máxima. O afastamento da trabalhadora, nesses casos, só se dará por meio de atestado médico. A configuração normativa anterior à reforma trabalhista, por sua vez, impunha o afastamento obrigatório de gestantes e lactantes do trabalho insalubre, independentemente do grau de insalubridade.

Cuida-se de normatização que só impõe o afastamento da atividade laboral da mulher em casos extremos (só existem 5 casos de insalubridade máxima previstos em Normas Regulamentares<sup>203</sup>), implicando severos danos da insalubridade não apenas à saúde da mãe, mas também ao nascituro e ao lactente. A inovação redundante em explícita lesão à dignidade humana e às diretrizes constitucionais de tutela à maternidade e à infância (art. 6º) e de proteção ao mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inc. XX).

Como maior expressão da precarização trazida pelo contexto da reforma (representada pelas leis 13.429/17 e 13.467/17), tem-se a expansão irrestrita do cabimento da terceirização de serviços, prevista nos arts. 4º-A e 4º-C da Lei de Trabalho Temporário (Lei 6.019/74).

A inovação legal autoriza a terceirização de atividades-fim e a “quarteirização” – entendida como a subcontratação, pela empresa prestadora de serviços, de outras empresas para prestação de serviços.

Assim, dentre as negativas consequências da cadeia de intermediação de mão de obras, tem-se: (1) a diluição da responsabilidade sobre obrigações trabalhistas, (2) a intensificação do esfacelamento da sociabilidade laboral e (3) a desconstituição da relação entre capital e trabalho, possibilitando, por exemplo, a existência de grandes empresas sem nenhum quadro próprio de empregados.

Rompe-se, dessa forma, com a razão social do trabalho, visto que o trabalhador passa a não ser membro do ambiente no qual labora, ocupando ofício subalterno alheio às condições de trabalho garantidas aos demais trabalhadores da empresa tomadora de serviços.

Cabe pontuar que, na prática, empregados terceirizados estão em posição de maior vulnerabilidade no tocante à saúde e segurança do trabalho. A intermediação da mão de obra conta com maior incidência de acidentes de trabalho, maior realização de horas extras, salários inferiores aos pagos a empregados da empresa tomadora de serviços, maior rotatividade e maior sujeição a abusos. Como símbolo do exposto, dos 320 acidentes fatais ocorridos na Petrobras de 1995 a 2013, 84% vitimaram trabalhadores terceirizados.<sup>204</sup> Essencialmente, a terceirização se apresenta, pois, como um problema de saúde e segurança do trabalho.

---

<sup>203</sup> SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. P. 63.

<sup>204</sup> ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça Druck. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. Revista O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015.

Outro destaque negativo da Lei 13.467/17 é a configuração dada ao teletrabalho pela introdução do Capítulo II-A: no art. 62, inc. III, afastou-se o controle de jornada do teletrabalhador; pelo art. 75-D, possibilitou-se a pactuação, por acordo escrito, sobre as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o serviço; não foi regulada a fiscalização do ambiente sobre o qual é realizado o teletrabalho, sendo a CLT omissa acerca da ergonomia necessária à execução contínua e irrestrita de serviços em meios informáticos.

De início cumpre destacar a nocividade da desregulação da jornada do teletrabalhador: trata-se de ofício executado continuamente, vinculado a metas e não a horas de trabalho – o que resulta, muitas vezes, no exercício habitual de mais de 8 horas diárias de trabalho –, em regime de isolamento e com esforço repetitivo de digitação por longos períodos. Como resultado, são certos os impactos da referida modalidade laboral na saúde do trabalhador: a ocorrência de LER/DORT, problemas de coluna e problemas psicológicos relacionados ao isolamento constante.

Também merece críticas a possibilidade, prevista no art. 75-D, de pactuação sobre as responsabilidades relacionadas à infraestrutura para o teletrabalho. Trata-se de normativa contrária ao princípio da alteridade, na medida em que possibilita a transferência dos custos operacionais da atividade produtiva ao obreiro – que, por fim, arcaria com os riscos empresariais relativos à infraestrutura. A interpretação mais razoável do dispositivo é que as responsabilidades poderão estar acordadas em acordo escrito, não sendo permitindo, porém, qualquer repasse dos gastos com infraestrutura ao trabalhador.

A normatização do teletrabalho também foi falha ao ser omissa no tocante à fiscalização das condições de saúde, segurança, higiene e ergonomia do ambiente laboral. Trata-se de mais uma desoneração por parte do empregador, que transmite a obrigação de fiscalização das condições de trabalho ao próprio obreiro, impossibilitando a necessária vistoria periódica do meio ambiente de trabalho. Cumpre ressaltar que a inexistência de previsão de um local pré-determinado para realização do teletrabalho implica inviabilização das ações de vigilância pertinentes à saúde do trabalhador, consagradas constitucionalmente no art. 200, inc. II da CF/88.

A Lei 13.467/17 introduziu igualmente, em seu art. 443, §3º, o trabalho intermitente. Trata-se de modalidade laboral que rompe com o princípio da continuidade da relação de emprego ao institucionalizar o trabalho descontínuo, segundo o qual o tempo à disposição do empregador corresponde apenas àquele no qual há efetiva prestação de atividade laboral, condicionando o salário à convocação prévia por parte do empregador. Nesse sentido: o salário torna-se maleável, fundamentado na hora de trabalho; as férias passam

a figurar hipótese de suspensão contratual, abolindo sua natureza de repouso remunerado; rompe-se com a necessidade da não-eventualidade para caracterização da relação de emprego.

Como consequência do trabalho intermitente, tem-se a maior descartabilidade dos empregados e, conseqüentemente, o desincentivo ao investimento, por parte da empresa, em matéria de saúde e segurança do trabalhador. Vislumbram-se também efeitos psicológicos deletérios advindos da incerteza sobre a jornada laboral e, conseqüentemente, da incerteza sobre a obtenção de salário – uma vez que o contrato de trabalho intermitente pode resultar em contrato de salário zero. Trata-se do rebaixamento do patamar civilizatório mínimo até então vigente na legislação trabalhista, transformando a então excepcionalidade da informalidade trabalhista em uma regra geral.

Necessário, pois, realizar uma interpretação restritiva da disposição acerca do trabalho intermitente, a fim de se assegurar eficácia às garantias constitucionais de salário mínimo mensal aos trabalhadores que recebem remuneração variável, bem como o gozo de férias remuneradas.

Cabe destacar, por fim, a faculdade, lançada pela introdução do art. 611-A, inc. III, de redução do intervalo intrajornada, até o limite de 30 minutos diários para jornadas superiores a 6 horas diárias, por meio de negociação coletiva. Assim, afasta-se a imperatividade da proteção trabalhista no tocante ao intervalo de repouso e alimentação, novamente possibilitando que instrumento coletivo mitigue garantias relacionadas à duração da jornada de trabalho e, conseqüentemente, se reduza a proteção à saúde do trabalhador. Nesse sentido, posiciona-se Godinho Delgado:

“[...] as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.”<sup>205</sup>

Em suma, a despeito de prever, em seu art. 611-B, inc. XVII, serem normas não passíveis de supressão aquelas afetas à saúde, à higiene e à segurança do trabalho, a Reforma Trabalhista acabou por relegar proteções da saúde do trabalhador à ampla pactuação entre empregadores e sindicatos obreiros – estes já fragilizados em razão do enfraquecimento dos vínculos laborais e do esfacelamento do Estado Social.

Cumprir pontuar que a Constituição Federal de 1988 consagra enfaticamente, em seu art. 1º, incs. III e IV, o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. No mesmo

---

<sup>205</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. P. 974.

diapásão se situa o art. 170, que estabelece que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, visando assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social. A importância da justiça social se reafirma, também, na redação do art. 193, segundo o qual: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

A indisponibilidade contratual insere-se, nesse contexto, como uma das principais ferramentas para a consecução da tutela ao trabalho digno e, sobretudo, para assegurar a inegociabilidade da integridade física e mental do trabalhador. Assim assevera Gabriela Delgado:

Nesse sentido, entende-se que a efetividade da proteção ao trabalhador e a viabilização do trabalho digno como direito e valor fundamental poderão ser melhor alcançadas por meio da regulamentação jurídica – pelo menos, mas sobretudo – dos direitos de indisponibilidade absoluta, essenciais a qualquer trabalhador, como, por exemplo, a preservação d saúde e segurança no trabalho e a garantia de uma contraprestação pecuniária que possibilite ao ser humano a manutenção de seu “mínimo existencial”.<sup>206</sup>

Em nome do combate ao desemprego, a Reforma Trabalhista distanciou a CLT da matriz principiológica consagrada na Constituição Federal de 1988, rebaixando seu patamar protetivo para abarcar modalidades de sub-emprego e afastar proteções essenciais já incorporadas ao patrimônio jurídico dos trabalhadores. Dessa forma, afastou-se o sentido dignificante do trabalho e promoveu-se inegável retrocesso no tocante aos direitos sociais trabalhistas.

O princípio da vedação ao retrocesso social visa, assim, assegurar a proteção da confiança e da segurança dos cidadãos em relação ao núcleo essencial de existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.<sup>207</sup> A irreversibilidade dos direitos sociais essenciais – dentre os quais se destaca a proteção à saúde do trabalhador – revela-se inafastável em um Estado Democrático de Direito calcado sobre a égide da dignidade e da justiça social.

A ordem jurídica não pode comungar, sob o pretexto de redução do desemprego, com a abolição do próprio sentido da relação empregatícia: não é pela desconstrução do Direito do Trabalho que se vai assegurar pleno emprego à vasta mão de obra subutilizada. Conforme se verifica, desde o advento da Reforma Trabalhista, está em marcha a transição de significativa parcela de empregados em trabalhadores terceirizados e intermitentes,

---

<sup>206</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2015. P. 195.

<sup>207</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2003. P. 338-339.

sendo negociadas, sob o discurso do contingenciamento de gastos, as mais fundamentais garantias trabalhistas.

Nessa esteira, a despeito do panorama de inconstitucionalização trazido pela Lei 13.467/17, cabe aos órgãos interpretadores e aplicadores do Direito laboral a adequada harmonização dos novos ditames normativos com os princípios protetivos à dignidade do trabalhador, reafirmando, assim, a natureza inclusiva e civilizatória da seara trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte. p. 87-93.

ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. RS - Porto Alegre. Tese de Doutorado em Sociologia – UFRGS, 2008. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10183/13577>> Acesso em 26/06/2018 às 14:21.

ALVES, G.; VIZZACARO-AMARAL, A. L; MOTA, D. P. Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011

ALVES, Giovanni. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Práxis, 2013.

ALVES, Giovanni. *Toyotismo como Ideologia Orgânica da Produção Capitalista*. Revista Org & Demo, V.1, n.1, 2000. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/455>> Acesso em 23/04/2018 às 15:23

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade – o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo editorial, 2011.

ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, pp. 87-111

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. Revista da ABET, v. 14, n. 1, jan-jun. 2015. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>> Acesso em 21/06/2018 às 10:48.

ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça Druck. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. Revista O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. rev e ampl. São Paulo: Editora Boitempo, 2009. P. 17-100.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 21/06/2018 às 10:28.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

AVILA, Lazslo Antônio; TERRA, João Ricardo. Histeria e somatização: o que mudou?. J. bras. psiquiatr., Rio de Janeiro, v. 59, n. 4, p. 333-336, 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v59n4/11.pdf>> Acesso em 06/09/2018 às 15:20

BARROS, Márcia Regina de Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 14 (27): 93-115, juz.dez, 2014. Disponível em <<http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8566-o-teletrabalho-em-domicilio-e-a-transformacao-social-e-juridica-da-relacao-laboral.html>> Acesso em 25/06/2018 às 18:07.

BATISTELLA, Carlos Eduardo Colpo. Abordagens Contemporâneas do Conceito de Saúde. In: Angélica Ferreira Fonseca; Anamaria D'Andrea Corbo. (Org.). O Território e o Processo Saúde-Doença. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2007, p. 51-86.

BAUMAN, Zygmunt. A Sociedade Individualizada: vidas contadas e histórias vividas. Rio de Janeiro: Zahar. 2008. P. 35.

BONAVIDES, Paulo. Do Estado Liberal ao Estado Social. 7. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

BRASIL. Constituição Federal de 1934. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

BRASIL. Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)> Acesso em 08/05/2018 às 01:12

BRASIL. Decreto n. 591, 6 de julho de 1992. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

BRASIL. Lei 185, de 14 de janeiro de 1936. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho digno. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2018. P. 53-54.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2003. P. 338-339.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. Revista Aurora. V. 3, n. 2, ano IV. ago 2010. Marília – SP. Disponível em <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/2%20COGGIOLA.pdf>> Acesso em 22/06/2018 às 16:50.

CONSELHO NACIONAL DA SAÚDE. Relatório Final da 8ª Conferência Nacional de Saúde. 17 a 21 de março de 1986. Disponível em <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8\\_conferencia\\_nacional\\_saude\\_relatorio\\_final.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf)> Acesso em 18/04/2018 às 18:06

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829>>, acesso em 21/04/2018 às 16:58

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2015. P. 178-213.

DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. O fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito? *O Trabalho: doutrina em fascículos mensais*, Brasília, n. 103, p. 2906-2926, set. 2005.

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

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. Nota Técnica n. 172, março 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 20/06/2018 às 22:44.

DIMOULIS, Dimitri. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*: revista, atualizada e ampliada, 5ª edição. Atlas, 2014. p. 1-39.

DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers*. 2014. 294 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2014. P. 40.

EÇA, Vitor Salino de Moura; SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. *Sistema de proteção à saúde do trabalhador no Brasil = Occupational health protection system in Brazil*. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 43, n. 182, p. 61-75, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/124393>>.

FILGUEIRAS. Vitor Araújo. *Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?* *Repórter Brasil*. Publicado em 24/06/2014. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em 20/06/2018 às 16:21.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça e SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>> Acesso em 21/04/2018 às 18:48.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. Novas Perspectivas de Tutela da Saúde do Trabalhador. 1. ed. Uberlândia: EDUFU, 2016. v. 1.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. O direito fundamental da saúde do trabalhador e a quantificação do adicional de insalubridade. 2011. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011.

Gustavo Villela. O Brasil foi às ruas em junho de 2013. Acervo O Globo. Publicado em 15/05/2014, atualizado em 25/05/2017. Disponível em <http://acervo.oglobo.globo.com/fatos-historicos/o-brasil-foi-as-ruas-em-junho-de-2013-12500090> Acesso em 22/05/2018 às 00:05

ILO. International Labour Office. Guidelines on occupational safety and health management systems. ILO-OSH 2001. Geneva. 2001. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)> Acesso em 02/06/2018 às 10:10.

KANT, I. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007. Disponível em <[http://ufpr.cleveron.com.br/arquivos/ET\\_434/kant\\_metafisica\\_costumes.pdf](http://ufpr.cleveron.com.br/arquivos/ET_434/kant_metafisica_costumes.pdf)> Acesso em 19/04/2018 às 16:05. p. 68-69.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A.; BARROS, J. O. Trabalho e subjetividade. In: SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D. S. (Org.). Saúde e trabalho em debate: velhas questões, novas perspectivas. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 17-31

LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). DEJOURS, Christophe. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15. 3 ed. 2011, p. 259.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. As LER/DORT e as novas formas de precarização do trabalho. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p. 126.

LIMA, T. D.; DEUS, L. N. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 17, n° 32, p. 52-65, Janeiro/Junho, 2013

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENDES, René (org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. 2 v. p. 5-41.

MIGLIACCIO FILHO, Rubens. Reflexões sobre o homem e o trabalho. In: Revista de Administração de Empresas, v. 34, n. 2, p. 18-32, mar./abr. 1994.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em 28/06/2018 às 11:00.

MOTA, Daniel Pestana. LER-DORT: quem paga a conta? Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto, v.11, n.126, p.11, out. 2008.

NETTO, Jose Nascimento Araújo. Liberalismo e justiça do trabalho: seis décadas de confronto. Rio de Janeiro: Forense, 2006. P. 6.

Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017. Dados acessados em 02/06/2018 às 11:10. Disponível em <<http://observatoriosst.mpt.mp.br>> acesso em 19/09/2018 às 14:45.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 6a ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Carta das Nações Unidas. Disponível em <<http://www.unfpa.org.br/novo/index.php/biblioteca/publicacoes/onu/401-carta-das-nacoes-unidas>> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em <[http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf)> Acesso em 08/05/2018 às 01:10

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Constituição da OIT e Declaração da Filadélfia. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm)> Acesso em 07/05/2018 às 15:23

ORWELL, George. 1984. São Paulo: Editora Schwarcz, 2013.

PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. Crise e perspectivas para a economia brasileira. Estudos Avançados (USP. Impresso), v. 31, p. 125-144, 2017.

Paulo Victor Chagas – Repórter da Agência Brasil. Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho. Publicado em 26/04/2017 às 21:52. Agência Brasil. Brasília. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>> Acesso em 21/05/2018 às 17:50

PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. 5a Ed. São Paulo, ed. Saraiva, 2012. P. 29.

Polícia Federal. Operação Lava Jato – Números. Atualizado em 14/08/2017. Disponível em <<http://www.pf.gov.br/imprensa/lava-jato/numeros-da-operacao-lava-jato>> Acesso em 22/05/2018 às 00:36.

RAMAZZINI, Bernardino. As doenças dos trabalhadores / tradução de Raimundo Estrêla – 4a ed – São Paulo: Fundacentro, 2016. Tradução de: De Morbis artificum diatriba. Disponível em <<http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2016/6/as-doencas-dos-trabalhadores>> Acesso em 18/04/2018 às 16:41. P. 24-25.

RIBEIRO, Benjamin Alves. Conceituação e caracterização de insalubridade e suas implicações legais. Arquivo Faculdade de Higiene e Saúde São Paulo. Vol. 19. N. 1-2. Revista USP. P. 79-90. 1965. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/afhsp/article/view/85790/0>> Acesso em 06/06/2018 às 15:44.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo (USP), 2011. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>> Acesso em 26/06/2018 às 18:12

SALIBA, Graciane Rafisa. Negociação coletiva na seara justralhista: Importância e limitações diante da saúde e segurança no trabalho. In: EÇA, Vitor Salino de Moura - coordenador. Trabalho & Saúde. Belo Horizonte: RTM, 2015.

SALVADOR, Luiz; PAULO FILHO, Olímpio. O trabalho como instrumento de efetiva dignificação do ser humano. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, pp. 171-198.

SANTOS, Jane Paim dos.; BERNARDES, Nara M. G. Percepção social da homossexualidade na perspectiva de gays e de lésbicas. In ZANELLA, AV., et al., org. Psicologia e práticas sociais [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 289-296. Disponível em < <http://books.scielo.org/id/886qz/pdf/zanella-9788599662878-27.pdf>> Acesso em 06/09/2018 às 15:30

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2012.

SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. Physis [online]. 2007, vol.17, n.1, pp.29-41. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003> Acesso em 06/09/2018 às 15:16

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. Brasil, o 'campeão mundial de acidentes de trabalho: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira. Revista Mundos do Trabalho, v. 7, p. 151-173, 2015.

SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Antônio R. O. Os problemas relacionados às perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional e a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, ano 74, n. 11, p. 1325-1326. Nov. de 2010.

SIMÕES, Carlos Jorge Martins. Os Direitos Sociais Clássicos e Universais – O Estado Social e o Estado Democrático de Direito. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. P. 74-91.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Mecanismos jurídicos para preservar o direito ao descanso. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel

Pestana. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: Ltr, 2012, pp. 258-270.

SOUZA, Alessandra Cavalcanti de Albuquerque; GALVÃO, Cláudia Regina Cabral. Terapia Ocupacional: fundamentação e prática. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. P. 271.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 1983. P. 73-94.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Reforma Trabalhista Interpretada: Lei nº 13.467/17. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2017.