

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**AS MODIFICAÇÕES REALIZADAS NA JORNADA DE TRABALHO PELA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A LEI 13.467/2017: IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

ANA PAULA RODRIGUES COSTA CALDAS

Rio de Janeiro

2018/2

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**AS MODIFICAÇÕES REALIZADAS NA JORNADA DE TRABALHO PELA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A LEI 13.467/2017: IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Monografia de final de curso,
elaborada no âmbito da graduação em
Direito da Universidade Federal do
Rio de Janeiro para obtenção do grau
de bacharel em Direito, sob a
orientação da Professora M.^a
Andressa Somogy.

Rio de Janeiro

2018/2

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

AS MODIFICAÇÕES REALIZADAS NA JORNADA DE TRABALHO PELA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A LEI 13.467/2017: IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO
TRABALHADOR

Monografia de final de curso,
elaborada no âmbito da graduação em
Direito da Universidade Federal do
Rio de Janeiro para obtenção do grau
de bacharel em Direito, sob a
orientação da Professora M.^a
Andressa Somogy.

Data da Aprovação: __/__/__.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2018/2

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por estar à frente da minha vida e de todas as minhas conquistas.

Ao meu esposo Diego por me apoiar e estar ao meu lado em todos os momentos, inclusive naqueles em que estive insuportável.

Ao meu filho Matheus por, mesmo em sua tenra idade (apenas seis aninhos), ser uma criança tão boa e compreensível, além de ser a maior razão para que eu não desistisse deste objetivo.

A minha avó Ivanilda que muito ajudou na minha trajetória, não só durante a graduação, mas em toda a minha vida.

Aos professores e professoras da Faculdade Nacional de Direito que, em algum momento, cruzaram o meu caminho e puderam me ensinar não só as disciplinas acadêmicas, mas principalmente a ter maior senso de justiça e empatia pelo ser humano.

Em especial, agradeço à professora Andressa Somogy por toda a paciência que teve comigo e pela motivação que me deu neste final de graduação, que não foi nada fácil.

“Se você encontrar um caminho sem obstáculos, ele provavelmente não leva a lugar nenhum”

Frank A. Clark

SUMÁRIO

Resumo	8
Abstract	8
Introdução	9
Capítulo 1 – Da negociação coletiva	11
1. Evolução histórica.....	11
2. Conceito de negociação coletiva.....	14
2.1 Autotutela.....	15
2.2 Heterocomposição.....	15
2.3 Autocomposição.....	16
3. Convenção coletiva.....	18
4. Acordo coletivo.....	19
5. Tratados internacionais sobre negociação coletiva do trabalho.....	20
6. Legislado x negociado.....	21
Capítulo 2 – O Neoliberalismo e as reformas legislativas	25
1. Neoliberalismo.....	25
2. O governo neoliberal brasileiro e suas medidas de reestruturação da economia.....	35
3. PEC do Teto dos gastos públicos (Emenda Constitucional 241/55).....	34
4. Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 287/2016).....	36
5. Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).....	42

5.1 Medida Provisória nº 808/2017.....	50
Capítulo 3 – A jornada de trabalho após a reforma trabalhista – implicações na saúde do trabalhador.....	51
1. Os artigos 611-A e 611-B da nova CLT.....	51
2. Normas sobre saúde, higiene e segurança no meio ambiente de trabalho segundo a Constituição Federal de 1988.....	61
3. O estresse no trabalho pode matar.....	62
Conclusão.....	67
Referências.....	69

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo identificar quais são as consequências para a vida e saúde do trabalhador, trazidas com as mudanças legislativas no Brasil, tendentes a disseminar uma política neoliberal. Para tanto, o trabalho parte do contexto e análise do surgimento da negociação coletiva de trabalho, passando pelas recentes alterações legislativas ocorridas em nosso país, com maior enfoque na Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista. Os novos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho demonstram que a negociação coletiva ganhou força de lei, trazendo o que é permitido e o que não é permitido na negociação entre empregados e empregadores, entretanto, tais artigos contrariam direitos sociais fundamentais trabalhistas previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que pode causar retrocesso e prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; mudanças legislativas; negociação coletiva; reforma trabalhista; direitos fundamentais; direitos sociais.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the consequences for workers' health and health, brought about by legislative changes in Brazil, aimed at disseminating a neoliberal policy. To do so, the work starts from the context and analysis of the emergence of collective bargaining, through the recent legislative changes in our country, with a greater focus on Law 13467/2017, called the Labor Reform. The new Articles 611-A and 611-B of the Consolidation of Labor Laws demonstrate that collective bargaining has gained the force of law, bringing what is permitted and what is not permitted in the negotiation between employees and employers, however, such articles contradict rights fundamental social rights provided for in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, which may lead to retreat and prejudice to the health of workers.

Keywords: worker health; legislative changes; collective bargaining; labor reform; fundamental rights; social rights.

INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial foi um grande marco na construção do pensamento do Direito coletivo do Trabalho. Este se originou a partir do reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores. Antes dela, as fábricas funcionavam de modo precário, os trabalhadores eram submetidos por seus empregadores a péssimas condições de saúde, higiene e segurança, além de serem obrigados a trabalhar em jornadas exaustivas e receberem salários irrisórios. Nem mesmo as crianças eram poupadas (COGGIOLA, 2010).

Neste cenário, surgiram os primeiros movimentos sociais em prol de melhores condições de trabalho. As greves e revoltas desencadearam grupos organizados de luta por direitos, formavam-se as *trade unions*, uma espécie de sindicato representativo dos trabalhadores (COGGIOLA, 2010).

No Brasil, a Lei Magna de 1937 proibiu as pressões diretas dos trabalhadores para solucionar os conflitos existentes entre a classe operária e seus empregadores, dessa forma, a greve foram declaradas nocivas ao trabalho e ao capital, além de incompatíveis com os interesses da produção. O art. 139 da Lei instituiu a Justiça do Trabalho para dirimir tais conflitos (NASCIMENTO, 2011).

A criação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sistematizou leis esparsas já existentes, acrescentando novos institutos aplicados a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. (LEITE, 2018).

Assim, foram construídos os princípios do Direito Coletivo de Trabalho, trazendo a noção das prerrogativas e papéis assumidos pelos sujeitos da relação contratual e em face dos interesses que os representam. O empregador é necessariamente um ser coletivo, pois tendencialmente forma uma organização, entretanto, o empregado somente se tornará organização caso se estruture grupal e racionalmente com este intuito (DELGADO, 2001)

O princípio da liberdade sindical, amparado pelo art. 5º, XX da Constituição Federal/88, garante uma dimensão positiva, na qual há a prerrogativa de livre criação e vinculação a uma entidade associativa, além de garantir também uma dimensão negativa, na qual há a prerrogativa de livre desfiliação da entidade (DELGADO, 2001).

Porém, apenas após a Constituição de 1988, as negociações coletivas trazidas pelos sindicatos passaram a ser vistas como normas para o Direito do Trabalho (DELGADO, 2001). Para Amauri Mascaro Nascimento a negociação coletiva passou a ser uma fonte de produção normativa típica do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2011).

Entretanto, passou-se a reconhecer a norma coletiva de tal maneira que o entendimento de que ela deveria prevalecer sobre a lei foi acatado pela Lei nº 13.467/2017, em vigor no nosso país.

Com a proposta de flexibilização, tal lei desenvolveu novos limites para a realização do trabalho, bem como a forma como esses limites seriam negociados entre empregado e empregador (LEITE, 2018).

Diante deste cenário, o presente trabalho tem por escopo identificar quais serão as consequências para a vida e saúde do trabalhador diante das modificações legislativas que apresentam forte tendência à política neoliberal. Para isto, pretendemos analisar algumas das reformas propostas pelo atual governo brasileiro, em especial a Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista.

CAPÍTULO I

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Neste capítulo faremos um breve estudo sobre a origem do Direito Coletivo. O início das negociações realizadas entre sindicatos representativos de classes, com vistas a obter, de um lado, as melhores condições de trabalho para os trabalhadores e, do outro, as melhores margens de lucro para os patrões. Analisaremos, ainda, o conceito e as características da negociação coletiva.

1. Evolução histórica

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o direito coletivo do trabalho nasceu com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores que se deu somente após a Revolução Industrial. O autor sugere que, o surgimento deste direito pode ter ocorrido em 1720, especificamente em Londres com o surgimento das chamadas *trade unions* – associações de trabalhadores com o objetivo de reivindicar melhores salários e limitação da jornada de trabalho. (LEITE, 2018).

Já Osvaldo Coggiola enfatiza que o chamado trabalhador “livre”, possuidor apenas de sua força de trabalho, via-se obrigado a vendê-la em troca de um salário irrisório, garantindo apenas a sua própria sobrevivência e a de sua família. A questão do desemprego, aumentado em razão da mecanização e do desejo dos camponeses em fugir da servidão do campo, fez com que se reduzisse aquele salário já ínfimo. Tal situação agravou ainda mais as condições de vida da população (COGGIOLA, 2010).

Os empregados eram submetidos a toda sorte de exploração. Longas e exaustivas jornadas de trabalho (até dezesseis horas por dia), descumprimento dos horários estabelecidos para descanso, salários baixos, locais de trabalho em péssimas condições agravados pela falta de higiene e segurança e outras precariedades colaboravam para a fragilidade das condições de vida e de trabalho destes empregados, grupo no qual haviam também mulheres e crianças (COGGIOLA, 2010).

Coggiola afirma que as primeiras lutas dos operários por melhores condições de trabalho surgiram antes mesmo da Revolução Industrial, iniciando assim, as organizações dos trabalhadores. Em 1724, na França, chapeleiros declaravam greve por causa da redução injustificada de seus salários. Na Inglaterra, em 1768, o movimento operário vinculando-se ao movimento democrático radical, reivindicava direitos políticos iguais para todos, declarando greve após a perseguição e detenção de John Wilkes, um dos líderes das reformas democráticas no país, naquela época. (COGGIOLA, 2010).

A organização das *trade unions* davam continuidade às lutas e organizações de classes, contudo, em plena Revolução Industrial, leis anti-sindicais foram promulgadas visto que os núcleos mais numerosos e concentrados de operários, que se situavam em setores desqualificados, estavam adquirindo maior visibilidade (COGGIOLA, 2010).

O Estado liberal, caracterizado como regulador da economia de mercado (NASCIMENTO, 2011) – alicerçado na propriedade privada dos meios de produção, promoveu o interesse da burguesia traduzido no “*laissez faire, laissez passer – deixai fazer, deixai ir, deixai passar* (em uma alusão ao liberalismo econômico)” também no campo social, proibindo a associação dos trabalhadores sob a argumentação de que, desta forma, a ordem na sociedade seria mantida (DELGADO, 2012).

Apesar deste cenário, a classe operária não se abateu, derrotando tais leis pelas greves e lutas e formando, em 1830 na Inglaterra, o sindicato dos operários, além da primeira central de trabalhadores, em 1834 e a redução da jornada de trabalho para dez horas diárias, em 1847 (COGGIOLA, 2010).

Já na fase de permissão das associações de trabalhadores, não havia interferência estatal nos sindicatos formados e a associação aos mesmos era de livre interesse dos empregados e dos empregadores. Desta forma, e em especial aos sindicatos de categoria profissional, foi possível angariar maiores direitos, tornando mais equilibrada a relação entre empregado e empregador, favorecendo a solução de conflitos e a atualização do diploma legislativo do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2011).

No Brasil, a Constituição de 1937 proibia a solução de conflitos, existentes entre empregados e empregadores, por meio das greves e pressões diretas dos trabalhadores. Tais

atitudes foram declaradas nocivas ao trabalho e ao capital, além de incompatíveis com os interesses da produção (NASCIMENTO, 2011).

Surge, então, nesta Magna Carta, a Justiça do Trabalho. Iniciada pelos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907), com o intuito de dirimir tais conflitos entre o trabalho e o capital (NASCIMENTO, 2011).

Na década de 1950 passou a vigorar, em nosso país, a Convenção nº 98 da OIT, a qual estipula critérios para as garantias sindicais e reprime eventuais restrições empresariais a operários pela participação ou não participação nos respectivos sindicatos. (DELGADO, 2001).

Desta forma, conforme leciona Maurício Godinho Delgado, enquanto o direito individual do trabalho trata da relação contratual direta entre empregado e empregador, o direito coletivo trata da relação estabelecida por normas convencionadas entre sindicatos representantes tanto da classe operacional quanto da classe empregadora (DELGADO, 2012).

O princípio da autonomia sindical veio sustentar a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado (DELGADO, 2001). Tal princípio defende a livre estruturação interna do sindicato e a livre atuação externa, além da sua própria sustentação econômico-financeira.

Apesar de não ratificada pelo Brasil, por ter se mantido na Constituição o art. 8º, I, II e VI que defende a unicidade sindical, Amauri Mascaro Nascimento classifica a Convenção de 87, aprovada em 1948 na 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, como a mais importante para o sindicalismo, pois é considerada como o primeiro tratado internacional que consagra com o princípio da liberdade sindical, uma das liberdades fundamentais do homem (NASCIMENTO, 2011),

(...) Proclama a autonomia sindical, dispondo que “os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, assim como o de se filiar a essas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas”. Prevê também o direito dos sindicatos de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos administrativos, a eleição livre dos seus representantes e a auto-organização da gestão das atividades e do programa de ação (NASCIMENTO, 2011, págs. 1293/1294).

Porém, segundo Godinho Delgado, apenas a partir da Constituição de 1988 é que faria sentido dizer que o princípio citado ganhou “corpo” na ordem jurídica brasileira. “De fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão” (DELGADO, 2001).

Delgado refere-se ao art. 8º, I da Constituição Federal, o qual dispõe que a fundação de sindicato não dependerá de autorização, nem da interferência ou intervenção do Estado, ressalvado apenas o seu registro no órgão competente.

2. Conceito de Negociação Coletiva

O conceito de negociação coletiva não é unânime. A doutrina se divide na definição deste instituto, pois o próprio artigo 2º da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo 22, de 12.05.1992 e Decreto Presidencial 1.256, de 29.09.1994), dispõe que negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou ainda alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Amauri Mascaro Nascimento diz que “a negociação coletiva, da qual resultam convenções coletivas de diferentes tipos, graus de obrigatoriedade e âmbitos de aceitação, é uma fonte de produção normativa típica do direito do trabalho” (NASCIMENTO, 2011). Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado ensina que “a negociação coletiva é um dos importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva” (DELGADO, 2012).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, ao normatizar a solução dos seus conflitos, através da negociação coletiva, o sindicato age como uma fonte de produção do direito positivo, complementando as lacunas da lei (NASCIMENTO, 2011).

Atualmente distinguimos os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais. Tal diferenciação encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito. Seus métodos podem ser classificados em autotutela, autocomposição e heterocomposição (DELGADO, 2012).

2.1 Autotutela

Neste método, apenas os sujeitos envolvidos buscam, interpartes, a solução do conflito, é o modo mais primitivo da solução de conflitos, pois prioriza a força no lugar da conciliação.

Existe aqui a afirmação por uma única parte de sua vontade, impondo-a unilateralmente sobre o interesse do outro sujeito e sobre os que o cercam. Pode ser caracterizada como um meio de aplicação compulsória do desejo de uma das partes sobre a outra (DELGADO, 2012).

2.2 Heterocomposição

Já na heterocomposição as partes buscam em um terceiro a resolução do conflito. Este terceiro, que age como um mediador, conduz as partes até a solução da lide. Não há coerção entre as partes, contudo poderá haver através do terceiro mediador, que decidirá a causa.

Conforme preceitua Maurício Godinho Delgado, a heterocomposição, em sua fórmula jurisdicional, distingue-se da autocomposição (e até mesmo das demais modalidades heterocompositivas) pelo fato de comportar exercício institucionalizado de coerção ao longo do processo de análise do conflito, assim como no instante de efetivação concreta do resultado estabelecido (DELGADO, 2012).

O autor cita como modalidades da heterocomposição, a jurisdição, arbitragem e mediação, além da conciliação. Entretanto, este entendimento não é consensual entre a

doutrina, tendo em vista que alguns autores enquadram tais modalidades como formas autocompositivas.

2.3 Autocomposição

Nesta modalidade de solução de conflitos, as partes, consensualmente, chegam a uma conclusão interessante para ambas. Não há necessidade da interferência de terceiros e menos ainda imposição da vontade de uma sobre a outra. Está subdividida em:

- Renúncia – uma das partes se despoja de seu interesse em favor da outra;
- Submissão – aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra;
- Transação – concessão recíproca entre as partes;

Sendo assim, a negociação coletiva pode ser conceituada como uma forma de autocomposição que visa gerar interesses de cunho profissional e/ou econômico, de relevância social, mas que não estejam positivados em lei ou, ainda que não satisfaçam plenamente as necessidades das partes.

Relaciona-se melhor com a transação (DELGADO, 2012), apesar de também manter relação com a heterocomposição e com as outras formas de autocomposição citadas.

Parece-nos, assim, que a ideia inicial da negociação coletiva é fazer com que, através dos sindicatos, haja maior equidade entre as partes, já que o empregado esteve sempre em desvantagem em relação ao empregador por estar em uma posição inferior a deste e, portanto, necessitar de alguém que o represente por sua hipossuficiência.

Se a função do Direito do Trabalho é a de tutelar a parte hipossuficiente da relação empregatícia (LEITE, 2018), deve-se usar da negociação coletiva com a mesma finalidade, isto é, garantir ao trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação, a proteção de seus direitos e, conseqüentemente, a harmonia do contrato. Estando à frente o sindicato, como ente coletivo, o trabalhador pode realizar negociações com seu empregador de forma mais justa, garantindo assim a paridade entre as partes.

Contudo, para que se chegasse ao reconhecimento dos sindicatos como notório representante das classes, foi necessário que se ajustassem também certas garantias destinadas

aos representantes dos sindicatos eleitos, tal como a garantia de estabilidade no emprego, desde o momento da candidatura até um ano após o seu mandato, conforme determina o art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal e o art. 543, §3º da CLT¹.

Tendo a negociação coletiva natureza jurídica constituída por um “autêntico instrumento decorrente do poder negocial coletivo” que é conferido aos sindicatos, estes promovem a defesa dos interesses coletivos dos seus representados (LEITE, 2018). Justifica-se, desta forma, o inciso I do art. 8º da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 8º, I – A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

A negociação coletiva possui como resultado um acordo coletivo ou convenção coletiva, ou mesmo, uma sentença arbitral. No Brasil, a negociação coletiva resulta em uma sentença normativa (LEITE, 2018).

Estas negociações devem ser realizadas com vistas a transacionar normas que possuem como uma de suas características a disponibilidade relativa, pois a transação de direitos com característica de indisponibilidade absoluta ensejará a nulidade de tal norma (DELGADO, 2001). Como exemplo, nenhuma norma convencionada em negociação coletiva pode dispor da assinatura na carteira de trabalho do empregado, visto que esta é uma norma que está elencada no rol de direitos sociais do trabalhador, previsto na Constituição Federal e, portanto, indisponível.

Arnaldo Süssekind atribui o sucesso da negociação coletiva, seja entre sindicatos de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e sindicatos dos empregados (acordo coletivo), a vários fatores, dentre eles: a garantia da liberdade e da autonomia sindical, o razoável índice de sindicalização do grupo representado e ao espaço

¹ O artigo 8º, VIII, da Constituição de 1988 dispõe, *in verbis*:

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Houve na Constituição, portanto, recepção ao artigo 543, §3º, da CLT, *in verbis*:

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1(um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho (SUSSEKIND, 2010).

Segundo o que dispõe o art. 8º da Constituição, a associação e organização dos sindicatos são livres, já que vivemos em um Estado democrático. Contudo, Godinho Delgado entende que somente através de uma organização entre os trabalhadores torna-se possível a produção, com regularidade, de atos de repercussão comunitária ou social. (DELGADO, 2001).

Godinho Delgado leciona que o princípio da liberdade associativa e sindical desdobra-se em dois: liberdade de associação e liberdade sindical. O primeiro, como o próprio nome diz, “postula pela ampla prerrogativa obreira de associação, (...) envolve as noções conexas de reunião e associação”, já o segundo, mais amplo, “abrange a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto-extinção. Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros” (DELGADO, 2001).

Entretanto, Sússekínd nos adverte ao fato de que o nosso país ainda está desigualmente desenvolvido, portanto, nisso é fundamentado o intervencionismo básico do Estado, assim como o poder arbitral que é atribuído aos tribunais ou conselhos de conciliação e arbitragem em diversos países (SUSSEKIND, 2010).

Hoje, as negociações coletivas são consideradas fontes autônomas do direito trabalhista, constituindo a principal forma de solução de conflitos extrajudiciais no direito coletivo e incorporando-se ao contrato individual, já que possuem caráter normativo (DELGADO, 2012).

A CLT diferenciou os termos acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho e a Constituição de 1988 reconheceu tais diplomas coletivos, conforme estudaremos a seguir:

3. Convenção coletiva de trabalho

O artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT preceitua que convenção coletiva é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim, entende-se que a convenção coletiva é uma negociação realizada entre entidades sindicais, quer seja dos empregados, quer seja dos empregadores, que cria regras jurídicas destinadas a controlar situações futuras. Conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2018), do ponto de vista formal,

(...) trata-se, pois, de uma contratação coletiva intersindical, cuja principal consequência é vincular juridicamente todos os representados pelas entidades sindicais signatárias, independentemente de serem seus sócios. Basta, pois, pertencer à categoria econômica ou profissional representada pelos sindicatos que firmaram a CCT para ser alcançado pelos efeitos *ultra partem* de suas cláusulas normativas (LEITE, 2018, p.814).

É, portanto, uma espécie de ajuste entre esses entes coletivos sindicais cuja eficácia é *erga omnes*.

Importante salientar que nos polos da convenção coletiva de trabalho estão os sindicatos representativos de certa categoria profissional em face dos sindicatos representativos da respectiva categoria econômica. É um conflito entre interesses sindicais.

4. Acordo coletivo de trabalho

Dispõe o artigo 611, §1º da CLT que é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Assim, o acordo coletivo de trabalho pode ser definido como um pacto de caráter normativo entre um sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma empresa (ou mais) da respectiva categoria econômica, no qual são estipuladas as condições de trabalho que interessem

O sindicato representante dos empregados deve estar sempre presente na negociação coletiva, mas não necessariamente o sindicato representante dos empregadores. As empresas, por si só, são entes coletivos, enquanto os trabalhadores necessitam de alguém que os represente (DELGADO, 2012). Sendo assim, é pacificado na doutrina que a participação do

sindicato dos trabalhadores sem a participação do sindicato econômico nas negociações, conforme artigo 8º, inciso VI, da CF, não invalida os Acordos Coletivos de Trabalho.

Os Acordos Coletivos são normas jurídicas autônomas que possuem alcance mais limitado do que as Convenções Coletivas de Trabalho, já que seus efeitos ficam restritos à relação entre a empresa e os trabalhadores desta. Enquanto as Convenções Coletivas possuem, como sujeito, sindicatos nos dois polos, os Acordos Coletivos possuem em um polo um sindicato (necessariamente dos empregados) e em outro uma empresa (ou grupo de empresas) (LEITE, 2018).

Os efeitos das Convenções Coletivas são mais amplos que os efeitos dos Acordos Coletivos, pois vinculam tanto empregados quanto empregadores de determinada base territorial, mesmo que estes não participem diretamente da negociação principal. O Acordo Coletivo vinculará somente os empregados daquela empresa que participou da negociação, não obrigando outras empresas, ainda que pertencentes à mesma categoria profissional e econômica (LEITE, 2018).

5. Tratados Internacionais sobre Negociação Coletiva de Trabalho

A Declaração de Filadélfia, adotada em 1944 e inserida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1946, prescreve os seguintes princípios da Organização:

- o trabalho não é uma mercadoria;
- a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante;
- todos os seres humanos têm o direito de perseguir seu bem estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de seguridade econômica e em igualdade de oportunidades.

Segundo Arnaldo Süssekind, as convenções adotadas pela Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho, são Tratados-Leis normativos, multilaterais e abertos que visam regular determinadas relações sociais (SUSSEKIND, 2010).

As organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados-Membros têm elaborado normas internacionais referentes a todos os âmbitos de trabalho humano. A

competência da OIT não está restrita às questões de direito de trabalho e previdência social, mas também consiste na promoção e proteção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho.

Süssekind leciona que a primeira convenção da OIT a tratar da negociação coletiva dizia respeito aos territórios não metropolitanos (Convenção nº 84/47). Mas apenas no ano de 1948, a convenção nº 98, ratificada pelo Brasil, dispôs sobre os “princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva”, estabelecendo a adoção pelos Estados de medidas adequadas às condições nacionais, visando ao estímulo e fomento do “uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego (art. 4º)” (SUSSEKIND, 2010).

7. Legislado x Negociado

A tese de que a negociação coletiva deveria prevalecer sobre a lei surgiu a partir do entendimento de que a legislação trabalhista não permitia flexibilizar a aplicação das normas legais (SUSSEKIND, 2010). Com a proposta de flexibilização, a Lei 13.467/2017 desenvolveu novos limites para a realização do trabalho, bem como a forma de como esses limites seriam negociados entre empregado e empregador (LEITE, 2018).

Hoje, por exemplo, temos a ampliação do limite do regime em tempo parcial, alterado pela Reforma Trabalhista. Antes da lei não era possível exceder a 25 horas semanais, contudo este limite foi elevado para 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou ainda, até 26 horas semanais com até 6 horas extras. Desta forma, conforme pressupõe o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT no Dossiê Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista, publicado em Campinas no ano passado (2017), um trabalhador em regime de tempo parcial pode chegar a trabalhar até 32 horas em uma semana sem o recebimento de adicional de horas extras.

Entretanto, antes mesmo da referida lei virar objeto de discussão para votação no Congresso, nosso sistema legal já contemplava a flexibilização de importantes aspectos da relação de emprego, tais como a negociação referente ao princípio da irredutibilidade do salário por acordo ou convenção coletiva, conforme art. 7º, VI da CF/88 e acerca da jornada

de trabalho, a qual poderia ser facultada a sua redução ou compensação de horas por acordo ou convenção coletiva, conforme art.7º, XIII da CF/88 cominado com o art. 6º da Lei 9.601/88, *in verbis*:

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

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 6º, Lei 9.601/88 - O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59, §2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias;

§3º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Contudo, embora a CF reconheça aos sindicatos o poder de negociação para criar normas autônomas, deve-se observar o princípio da supremacia das normas de ordem pública. Tal princípio está presente no art. 8º da CLT e é reconhecido pela jurisprudência do TST, inferindo-se no item I da OJ 342 da Subseção Especializada em Dissídios Iniduais I – SBDI-I, que teve sua redação cancelada, convertendo-se na Súmula 437, item II do TST, *in verbis*:

Súmula 437, II - É inválida cláusula de acordo ou convenção 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.

Bezerra Leite (LEITE, 2018) enumera as hipóteses em que o legislador estabelece a possibilidade de flexibilização do contrato de trabalho, através da Constituição:

(...) o próprio legislador constituinte originário estabeleceu as três hipóteses excepcionais em que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores podem ser reduzidos (ou flexibilizados) por meio de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, a saber: (i) a redução de salários (CF, art 7º, VI); (ii) a compensação ou redução da jornada (CF, art. 7º, XIII) e (iii) o estabelecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (CF, art. 7º, XIV)!

Há em nosso ordenamento, como já mencionamos, a desnecessidade de homologação pelo Estado da convenção coletiva e do acordo coletivo. A autoridade administrativa deverá apenas receber e protocolar o instrumento, não sendo possível a esta a apreciação de seu mérito, conforme art. 611-A, §1º da CLT.

Entretanto, Souto Maior leciona que o real objetivo da Reforma Trabalhista em relação ao direito coletivo não gira em torno de seu fortalecimento, mas sim de seu enfraquecimento enquanto sindicato de representação dos trabalhadores (SOUTO, 2017). O autor argumenta sua afirmação baseando-se na redação dos artigos 510-A e 510-C, §5º incluídos pela reforma, os quais dispõem que:

Art. 510-A - Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (...)

Art. 510-C, §5º - Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no artigo 510-A desta Consolidação.

Souto Maior conclui, portanto, que tal comissão, conforme dispositivo deverá ter três, cinco ou sete membros a depender da quantidade de empregados que a empresa possua, porém conforme previsto, poderá ter número inferior de membros. Desta forma, se não houver candidatos suficientes para formar a referida comissão, dificilmente esta será instaurada na prática das relações trabalhistas (SOUTO, 2017).

Os sindicatos se constituíram em importantes construtores de direitos e proteção social dos trabalhadores ao lado do papel desempenhado pela legislação vigente em vários países. A negociação coletiva foi fator decisivo para que houvesse uma estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo (CESIT/IE/UNICAMP, 2017).

A negociação coletiva pode resultar na celebração de acordos ou convenções coletivas, e essa diferenciação impacta diretamente as partes envolvidas no processo e a abrangência do instrumento negociado. Ambos, acordos e convenções, são lei em sentido material, e acordo de vontades entre sujeitos coletivos, em sentido formal. Guardam, assim, um caráter dúbio,

visto que são um misto de contratos privados, mas que produzem regras jurídicas e não somente cláusulas obrigacionais (DELGADO, 2012).

A Reforma Trabalhista tenta estabelecer a prevalência dos instrumentos negociais coletivos sobre a lei trazendo um rol de supostos direitos irrenunciáveis, porém ao tratar das regras coletivas para trabalhadores com nível superior e que recebem acima de dois tetos do benefício previdenciário, acaba por estimular a individualização das relações ao dispor que estes poderão alterar regras impostas pela negociação coletiva sem a necessidade de intervenção do sindicato (art. 620, CLT).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em recente pesquisa sobre as condições financeiras do brasileiro informou que este grupo, denominado como empregados “hipersuficientes”, correspondem a uma parcela muito pequena da população. Em 2015, o IBGE apurou que a média salarial do empregado de empresa pública ou privada era cerca de R\$2.480,00 (dois mil, quatrocentos e oitenta reais) e que apenas 14% (quatorze por cento) dos adultos haviam concluído o ensino superior².

Entretanto, o artigo 507 – A da CLT dispõe que, a estes, chamados de trabalhadores “hipersuficientes”, a necessidade de diploma superior torna-se irrelevante, caso o conflito seja levado a uma Câmara Arbitral para que seja solucionado, desde que pactuada cláusula compromissória. Ou seja, neste caso, basta que a remuneração do trabalhador seja superior ao limite determinado para que seja possível que ele próprio negocie diretamente com o seu empregador.

² Dados levantados pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

CAPÍTULO 2

O NEOLIBERALISMO E AS REFORMAS LEGISLATIVAS

Neste capítulo apresentaremos o conceito de neoliberalismo e a tríade Reforma da Previdência, PEC do teto dos gastos e Reforma Trabalhista, inclusas no pacote de medidas do atual Governo Federal, que, segundo Henrique Meirelles, Ministro da Fazenda à época da criação do referido pacote, tem por objetivo a reestruturação da economia brasileira (ODIA, 2016).

1. Neoliberalismo

A expressão “liberal” possui significados diferentes se compreendida na Europa ou nos Estados Unidos. Na primeira, dizem-se dos pensadores ou políticos que defendem as ideias econômicas do livre mercado, criticando a intervenção estatal e o planejamento, opostos ao socialismo, à socialdemocracia e ao Estado de bem-estar social. Em contrapartida, os estadunidenses associam o liberalismo aos políticos e intelectuais que são alinhados ao Partido Democrata, apoiando a intervenção reguladora do Estado e a adoção de políticas de bem-estar social (MORAES, 2001).

O filósofo e cientista político Reginaldo Corrêa de Moraes leciona que os liberais contemporâneos herdaram duas tradições ideológicas que, com o passar dos tempos, se fundiram durante o século XIX: o pensamento liberal e o pensamento conservador (MORAES, 2001).

Enquanto o professor e cientista político Rafael Araújo atribui o surgimento do liberalismo como matriz teórica a partir da obra do filósofo John Locke (1632-1704), através da sua obra “Segundo Tratado Sobre o Governo Civil”, além de citar, ainda, o filósofo Adam Smith (1723-1790) que trouxe a ideia da “mão invisível” do mercado³ (CHARLEAUX, 2017).

³ A “mão invisível” foi um termo introduzido por Adam Smith na obra “A Riqueza das Nações” para descrever como, numa economia de mercado, apesar da inexistência de uma entidade coordenadora

Rafael diz que no Brasil atual os que se dizem liberais não seguem o padrão clássico de liberalismo, pois a própria ideia de um liberalismo puro não existe. “Não tem caso na história em que o Estado não interveio de alguma forma na economia”, diz o professor. “Sempre tem essa intervenção, até porque dentro do capitalismo há uma lógica de desequilíbrio, que precisa necessariamente ser equilibrado pelo Estado, do contrário o sistema quebra”, conclui.

Na América Latina, segundo Perry Anderson, o impacto neoliberal tardou a ser sentido, contudo se converteu na “terceira grande cena de experimentações neoliberais”, pois além das privatizações em massa, o continente latino-americano foi o primeiro a vivenciar uma “experiência neoliberal sistemática no mundo” com a ditadura de Pinochet, no Chile (ANDERSON, 1995).

Entre o neoliberalismo e o liberalismo clássico houve o chamado keynesianismo, nome utilizado para se referir a teoria de John Maynard Keynes. O economista entendia que a intervenção do Estado se faz necessária no capitalismo para preservação do bem-estar social. “A teoria de Keynes não foi abandonada no neoliberalismo”, diz Rafael.

Adam Smith, na mencionada obra *A Riqueza das Nações* (SMITH, traduzido em 1996) afirma que é necessário desregular e privatizar as atividades econômicas, reduzir o Estado a determinadas funções, delimitando parâmetros bastante gerais para as atividades livres dos agentes econômicos. O autor elencou as três funções das quais entende ser de afincado do governo: a manutenção da segurança interna e externa, a garantia da propriedade e dos contratos e a responsabilidade por serviços essenciais de utilidade pública (SMITH, 1996).

Para Ludwig Von Mises, um dos maiores incentivadores da defesa do Estado liberal, escreveu que “a única função legítima do governo é, precisamente, produzir segurança” não devendo intervir nas demais situações, em especial as de mercado (MISES, traduzido em 2009).

Segundo Mises, a intervenção do Estado deveria se dar apenas nas relações de preservação da ordem, ou na “produção de segurança” como se costumava chamar anos antes. Contudo, o autor diz que o governo teria o desejo de “fazer mais” e, assim, intervinha também

do interesse comunal, a interação dos indivíduos parece resultar numa determinada ordem, como se houvesse uma “mão invisível” que orientasse a economia.

nas relações de mercado, prejudicando estas relações posto que o governo fracassava na tentativa de proteger o funcionamento harmonioso da economia de mercado (MISES, 2009).

Mises, ao referir-se sobre uma das formas de intervenção do governo na economia – o controle de preços, concluiu que, na tentativa de atender aos pleitos da população inconformada com o aumento dos preços, devido às altas inflacionárias, o governo acaba por prejudicar os produtores/fornecedores do produto impondo-os um preço máximo. O prejuízo a estes produtores/fornecedores acontece, já que, o preço decretado pelo governo é inferior aos custos do produto (MISES, 2009).

Desta forma, a demanda aumenta e, conseqüentemente, a oferta diminui. “Este é o ponto crucial na economia de mercado. O empresário privado, o produtor privado, não pode sofrer prejuízo no cômputo final de suas atividades”, diz (MISES, 2009). Ou seja, o produtor se vê obrigado a restringir a oferta do seu produto e a fabricá-lo em menor quantidade devido ao alto custo para sua produção e baixo retorno financeiro.

Para Mises, em nada contribuiu o governo na tentativa de dar solução às reivindicações da população, pois agora que os preços diminuíram, não há produto suficiente para todos no mercado, “algumas pessoas dispostas a pagar o preço decretado pelo governo não conseguirão comprar (...)”, diz (MISES, 2009).

Entretanto, John Keynes ao escrever sobre o tema da intervenção do Estado na economia, não defendeu o fim do modo capitalista de produção, como vimos acima, mas o aperfeiçoamento deste sistema. Keynes defendia que “a oferta cria a sua própria procura, no sentido de que o preço da procura agregada é igual ao preço da oferta agregada para todos os níveis de produção e de emprego” (KEYNES, traduzido em 2002).

A conclusão deste pensamento é de que os custos de produção são então cobertos pelos produtos das vendas resultantes da procura. A renda obtida tem necessariamente um valor exatamente igual ao valor da produção.

Segundo Keynes, o capitalismo é o sistema mais eficiente que a humanidade já conheceu, porém é necessário que haja o seu aperfeiçoamento unindo-se ao altruísmo social

(através do Estado) e aos instintos do ganho individual (através da livre iniciativa privada). Para o autor, a intervenção estatal na economia é necessária porque “essa união não ocorre por vias naturais, graças a problemas do livre mercado (desproporcionalidade entre a poupança e o investimento e o “estado de ânimo” ou o “espírito animal” dos empresários)”, diz (KEYNES, 2002).

Perry Anderson também defende que o neoliberalismo é visto como um fenômeno distinto do simples liberalismo clássico, do século passado (ANDERSON, 1995). O chamado liberalismo clássico é de certa forma, a ideologia do capitalismo comercial e manufatureiro em expansão e, ainda, um ataque às formas de regulação políticas produzidas pelas corporações de ofício e pelo Estado, segundo Moraes. (MORAES, 2001).

O neoliberalismo vem se tornando cada vez mais hegemônico como modalidade de discurso, afetando tão amplamente os modos de pensamento, que se incorporou às maneiras que muitas pessoas o interpretam cotidianamente (HARVEY, 2005).

Assim, para Anderson, o neoliberalismo pode ser conceituado como “uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar” (ANDERSON, 1995). É a “ideologia do capitalismo na era de máxima de financeirização da riqueza, a era do capital volátil e um ataque às formas de regulação econômica do século XX, como exemplo, o socialismo e o Estado de bem-estar” (MORAES, 2001).

O texto precursor do movimento neoliberal, segundo Perry Anderson, foi O Caminho da Servidão, de Hayek, escrito em 1944, o qual tratou de um ataque contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, Hayek denunciava tal limitação como uma ameaça letal à liberdade econômica e política (ANDERSON, 1995).

O pressuposto de que as liberdades individuais são garantidas pela liberdade de mercado e de comércio é um elemento vital do pensamento neoliberal. As liberdades que o Estado neoliberal encarna refletem os interesses dos detentores de propriedade privada, dos negócios, das corporações multinacionais e do capital financeiro. (HARVEY, 2005).

Harvey ao lecionar sobre a primeira experiência de neoliberalização no mundo, ocorrida no Chile depois do golpe de Pinochet em 11 de setembro de 1973, quase trinta anos antes do 11 de setembro estadunidense, diz que com o apoio de corporações dos EUA, da CIA e do secretário Henry Kissinger, o golpe contra o governo de Salvador Allende foi patrocinado

pela elite de negócios chilena que se sentia ameaçada pela tendência de Allende para o socialismo (HARVEY, 2005).

O governo golpista reprimiu com violência movimentos sociais e organizações de esquerda, desmontando todas as formas de organização popular – fim dos centros comunitários dos bairros mais pobres, além da liberação da não regulação e/ou institucionalização do mercado de trabalho (HARVEY, 2005).

Um grupo de economistas conhecido como “The Chicago Boys” por sua adesão às teorias neoliberalistas de Milton Friedman (professor da Universidade de Chicago) foi chamado para ajudar o Chile a se “reconstruir”⁴.

O mercado de trabalho se viu submetido a uma estrita regulação, além disto, o direito de greve foi considerado ilegal e a sindicalização proibida nos setores-chave, não obstante, foi instituído um imposto único, altamente regressivo e defendido pelos conservadores dos EUA (HARVEY, 2005).

Segundo Anderson, a maioria dos governos da OCDE – Organização Europeia para o Comércio e Desenvolvimento – tratavam de aplicar remédios keynesianos às crises econômicas, entretanto, o pensamento neoliberal de Hayek, Mises, Smith e outros afirmava que o motivo das grandes crises estava exatamente no poder dos sindicatos, do movimento operário e no aumento dos gastos sociais do Estado, corroborando, assim, para o desmonte das bases de acumulação capitalista e destruição dos níveis necessários de lucros das empresas, desencadeando os processos inflacionários (ANDERSON, 1995).

⁴Segundo Harvey, os EUA haviam financiado o treinamento de economistas chilenos na Universidade de Chicago desde os anos 1950, o financiamento fazia parte de um programa da Guerra Fria que se destinava a neutralizar tendências esquerdistas na América Latina. Já nos anos 70, as elites organizaram sua oposição a Allende através de um grupo chamado “Segunda-Feira” e desenvolveram uma relação de trabalho com aqueles economistas. Após o rival de Pinochet, para ocupar o poder, ser afastado, Pinochet levou esses economistas para o governo, no qual o primeiro trabalho foi negociar empréstimos com o Fundo Monetário Internacional. Trabalhando em parceria com o FMI, reestruturaram a economia de acordo com as suas teorias, revertendo nacionalizações e privatizando os ativos públicos, liberando recursos naturais à exploração privada e não regulada, privatizando a seguridade social e facilitando os investimentos estrangeiros diretos e o comércio mais livre. O único setor reservado ao Estado foi o seu recurso-chave, o cobre. Entretanto, a imediata recuperação da economia durou pouco tempo, pois logo crise latino-americana da dívida em 1982. Portanto, nos anos seguintes, houve uma aplicação mais pragmática e menos ideologicamente neoliberal (HARVEY, 2005).

Sendo assim e segundo os pensadores neoliberais, deveria manter-se um Estado “forte em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas”, sendo necessária “uma disciplina monetária, a contenção de gastos com bem-estar e a restauração da taxa “natural” de desemprego para formação de um exército de reserva de trabalho e conseqüente quebra dos sindicatos” (ANDERSON, 1995).

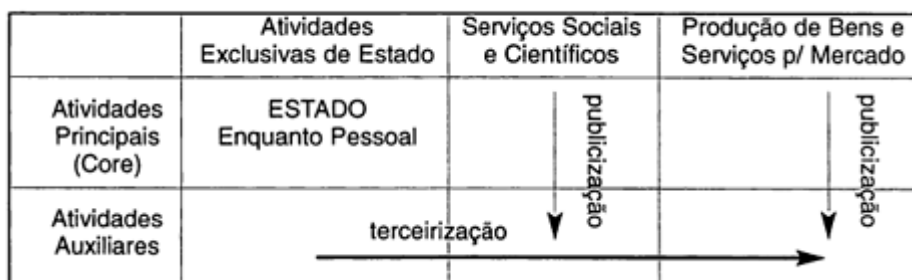
Anderson explica que no continente europeu os governos de direita, frequentemente com fundo católico, praticavam um neoliberalismo mais cauteloso do que as potências anglo-saxônicas. A Europa se preocupava mais em manter a disciplina orçamentária e as reformas fiscais do que com os cortes de gastos sociais e enfrentamentos com os sindicatos. Ainda assim, a distância entre estas políticas e as políticas sociais-democratas era grande (ANDERSON, 1995).

O neoliberalismo passou a ser uma ideologia hegemônica, já que a princípio apenas governos de direita radical colocavam em prática suas políticas, mas agora qualquer deles, até mesmo governos auto - declarados de esquerda rivalizava com eles em zelo neoliberal (ANDERSON, 1995).

O ex-Ministro da Fazenda e professor Luiz Carlos Bresser-Pereira entende que a reforma do Estado é frequentemente vista como um processo de redução do Estado, visando uma intervenção mínima e redefinindo o seu papel. O professor diz que é preciso distinguir três áreas de atuação do governo para, assim, delimitar com clareza as suas funções. Tais áreas seriam: a) as atividades exclusivas do Estado; b) os serviços sociais e científicos do Estado e c) a produção de bens e serviços para o mercado (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Em seguida, é necessário distinguir quais são as atividades principais em cada uma dessas áreas e também quais as atividades auxiliares. (BRESSER-PEREIRA, 1997). No quadro a seguir, Bresser resume tais distinções, entretanto, segundo ele, a definição de quais são as atividades exclusivas do Estado irá derivar da própria definição do que seja esta instituição.

Figura 1: Delimitação da Área de Atuação do Estado



O Estado detém o poder de legislar, punir, tributar e todo o poder extroverso restante sobre a sociedade. Este poderio estatal deve ser utilizado para assegurar a ordem interna garantindo a propriedade e os contratos, defendendo o país contra inimigos externos, além de promover o desenvolvimento econômico e social. Ou seja, o Estado complementa o mercado na coordenação da economia, assim, enquanto o mercado opera através da troca de equivalentes, o Estado o faz através de transferências financiadas pelos impostos (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Bresser diz que o Estado é monopolista por definição, portanto, suas atividades exclusivas são de cunho monopolista nas quais o poder de Estado é exercido. Tais atividades não permitem concorrência. Não há que se imaginar um Estado que nomeie dois embaixadores para lhe representar, por exemplo, ou ainda, que permita que dois juízes julguem concomitantemente a mesma causa (BRESSER-PEREIRA, 1997).

O Estado, desta forma, possui atividades caracterizadas clássicas, liberais e atividades exclusivas correspondentes ao Estado Social. Estas últimas dizem respeito às atividades de formular políticas na área econômica e social e de realizar transferências para a educação, saúde, assistência e previdência social, garantia de renda mínima, seguro desemprego, defesa do meio ambiente, proteção do patrimônio cultural e estímulo às artes. As atividades sociais não são necessariamente monopolistas ou exclusivas, porém, na prática, pode-se dizer que o são, dado o volume das transferências de recursos destinados a elas (BRESSER-PEREIRA, 1997).

O maior motivo que justifica a não subsidiariedade das atividades sociais está no fato de que estas envolvem externalidades positivas importantes que não são remuneradas pelo mercado, como deveria. Além disto, são atividades que envolvem direitos humanos

fundamentais, devendo o Estado proteger e garantir a todos os cidadãos (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Bresser-Pereira analisa a necessidade de ingerência do Estado como ferramenta básica para a atuação efetiva de todos os núcleos de uma sociedade.

No século XIX, Marx disse que o Estado era o “comitê executivo da burguesia”. Na época ele podia até estar certo, mas nas democracias contemporâneas o Estado é, antes, o principal instrumento de ação coletiva da sociedade: é a ferramenta básica que as sociedades nacionais utilizam para alcançar seus objetivos políticos. As elites empresariais continuam a ter uma grande influência, mas a classe média e mesmo os pobres têm voz. Juntos, e apesar do conflito entre eles, eles constituem a nação, e quanto mais desenvolvido for um país ou Estado-nação, mais capaz será a nação de usar o Estado como um instrumento para alcançar seus objetivos políticos (ordem social, liberdade, bem-estar, justiça e proteção do meio ambiente) em uma economia globalizada competitiva (BRESSER, 2007, pág. 394).

Ou seja, apesar de as elites empresariais ainda serem possuidoras de maior influência sobre o gerenciamento público, as classes média e pobre também ganharam voz e podem agora “usar o Estado” para a garantia de seus direitos.

2. O governo neoliberal brasileiro e suas medidas de reestruturação da economia

O atual Presidente Michel Temer (Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB), chegou à Presidência da República Federativa do Brasil após o *impeachment* ocorrido em 2016.

Michel Temer foi empossado como vice-Presidente na chapa da então Presidente Dilma Rousseff (Partido dos Trabalhadores – PT), em 2011. No segundo mandato após a reeleição em 2014 (PLANALTO, 2016), Temer articulou pessoalmente o apoio ao afastamento da Presidente, em dezembro de 2015, através do pedido de *impeachment* contra Dilma (OLIVEIRA, 2016). O processo alegava que a Presidente teria praticado crime de responsabilidade contra a nação por desrespeito à lei orçamentária e à lei de improbidade administrativa (LIS, 2017).

Após depoimentos dos autores e defesa da então Presidente, foi formada comissão especial na Câmara dos Deputados para deliberar sobre a admissibilidade da denúncia e por 38 votos a favor e 27 contra, o relatório da Comissão foi aprovado. O parecer da Câmara

aprovou o relatório com 367 votos favoráveis e 137 contrários e, em seguida, o encaminhou para deliberação do Senado. Da mesma forma, formou-se comissão especial de admissibilidade que aprovou o relatório por 15 votos a favor e 5 contra e a abertura do processo de *impeachment* por 55 votos a 22. (OLIVEIRA, 2016).

Em agosto de 2016 Dilma Rousseff foi afastada da presidência e Michel Temer assumiu interinamente até a conclusão do processo. Após três meses de tramitação do processo iniciado no Senado, que resultou em votação com 61 votos a favor e 20 contra, a Presidente foi destituída do cargo. Contudo, o Senado rejeitou a inabilitação de Dilma para exercer cargos públicos por oito anos, conforme previa a Constituição (OLIVEIRA, 2016).

Michel Temer assumiu o posto mais alto do país e rapidamente seu governo propôs os projetos sobre as reformas para a “reestruturação” do país (OLIVEIRA, 2016), que começaram a tramitar na Câmara dos Deputados em dezembro de 2016.

A pretensão de recuperação do crescimento econômico brasileiro levou o governo atuante (PMDB) a propor o projeto denominado “Uma Ponte para o Futuro”, lançado pela Fundação Ulysses Guimarães e com o intuito de retirar o país da “estagnação econômica” em que se acreditava estar. O projeto apresentava uma série de medidas com prioridade em reformas (O DIA, 2016).

Em uma rede de relacionamento na internet, a ex-presidente Dilma Rousseff citou, após a divulgação do projeto mencionado, que o principal objetivo do impeachment, sofrido por ela, era o de acabar com os programas sociais, “Querem revogar direitos e cortar programas sociais como o Bolsa Família e o Minha Casa, Minha Vida”, afirmou. Afirmção que foi logo contrariada pelo Presidente Michel Temer, também por página de relacionamento *online*, “Mentira rasteira”, disse.

O professor e cientista político Valter Duarte diz que o programa “Uma Ponte para o Futuro” é “extremamente neoliberal” e afirma que

(...) o programa diz, de forma ampla, que vai mensurar o custo-benefício de programas estatais. Não cita quais, ou seja, pode ser qualquer um, até o Bolsa Família, sim. Mas como mensurar os benefícios que promovem o bem-estar social? É uma desculpa para deixar em aberto possíveis mudanças ao entendimento dos banqueiros (O Dia, 18.04.2016, *online*).

As Propostas de Emenda à Constituição nº 241/55 e nº 287 – Teto dos Gastos Públicos e Reforma da Previdência, respectivamente – formam juntas à Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, algumas das medidas propostas pelo programa governamental citado. A primeira estabelece um teto para o crescimento dos gastos públicos. A segunda prevê alterações na Previdência Social e na concessão de aposentadorias, benefícios e pensões para os brasileiros. Já a última altera diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e dá ênfase ao negociado sobre o legislado, conforme já estudamos.

3. PEC do Teto dos gastos públicos (Emenda Constitucional 241/55)

A Proposta de Emenda à Constituição nº 241, que no Senado tramitou como PEC 55, estabeleceu um limite ao crescimento dos gastos públicos. Tal Emenda foi aprovada em 2016 em duas votações com o apoio de pelo menos três quintos dos deputados, segundo o que determina a Constituição (obteve 359 votos favoráveis), e também em mais duas votações por três quintos dos senadores (53 votos favoráveis), propondo o “congelamento” de investimentos em setores públicos por 20 anos (SENADO, 2016).

Segundo dados divulgados pelo site do Jornal O Globo (O GLOBO, 2017), os limites foram estabelecidos com base na despesa paga em 2016 (incluídos os restos a pagar), corrigida em 6,52%, que é a inflação prevista para o ano. A partir de 2018 o limite passou a ser corrigido pela inflação (IPCA) acumulada em 12 meses até junho do ano anterior.

A proposta prevê que o teto dos gastos públicos, em um ano, não poderá ultrapassar à inflação do ano anterior. O valor, portanto, será fixado tendo por base a inflação registrada no ano anterior. (O GLOBO, 2017).

O Presidente Temer afirmou que as despesas do setor público estavam em “uma trajetória insustentável”, desta forma, a PEC foi apresentada com a intenção de limitar o crescimento da despesa primária total, “estamos propondo limite equivalente à inflação do ano anterior”, diz “isso tudo parece ser a melhor forma de conciliar meta para o crescimento da despesa primária e permitir que o Congresso continue com liberdade absoluta para definir a composição do crescimento do gasto público”, completa (SENADO, 2016).

A medida é considerada uma das maiores mudanças fiscais em décadas e tornou-se um grande alvo de críticas da oposição por determinar, na prática, uma diminuição de

investimentos em áreas já fragilizadas como a saúde e a educação, para as quais há regras constitucionais. A emenda poderá afetar também as regras de reajuste do salário mínimo (SENADO, 2016).

A PEC vigorará por 20 anos, mas traz a possibilidade de, a partir do décimo ano, o presidente da República poder revisar seus critérios e o limite para as despesas. Tal medida vale para os três Poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário. Henrique Meirelles, Ministro da Fazenda no Governo Temer, diz que o mecanismo “vai ajudar a recuperar a confiança do mercado, a gerar emprego e renda” (ALESSI, 2016).

Segundo o site do Jornal El País (ALESSI, 2016), críticos à PEC (formados em sua maioria por integrantes do Partido dos Trabalhadores, do Partido Socialismo e Liberdade e do Partido Comunista do Brasil) argumentam que, ainda que o efeito esperado para o crescimento da economia seja alcançado, o Estado já vai ter congelado por muito tempo a aplicação de seus recursos em setores considerados críticos, e estes setores já não atendem a população como deveriam. Um dos “motores” para a diminuição da desigualdade brasileira é, exatamente, o investimento na educação pública.

A tendência é que quem sairá prejudicada com esta decisão do congelamento de gastos, será a população mais pobre do país, pois dependem mais do sistema público, principalmente nas questões que envolvem saúde e educação do que as classes mais abastadas (ALESSI, 2016).

Paulo Sena, consultor legislativo da Câmara dos Deputados condenou a PEC do teto dos gastos, “a população brasileira está envelhecendo. Deixar de investir na educação nos patamares necessários é condenar as gerações que serão a população economicamente ativa, daqui a vinte anos, a terem uma baixa qualificação”, disse em entrevista ao site da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – Anped (ANPED, 2016), que reúne especialistas em educação.

4. Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 287/2016)

Considerando a informação publicada no sítio do Ministério da Fazenda na internet, o objetivo do projeto de reforma da Previdência (PEC nº 287/2016), que ainda está em

tramitação, é o da promoção da “equidade entre os regimes dos trabalhadores da iniciativa privada e dos servidores públicos”.

Também é possível encontrar no site do Ministério, os motivos que levaram o Governo a propor esta Emenda à Constituição. Um deles seria o fato de Temer e sua equipe preocuparem-se com o risco de não poder evitar o fim do recebimento de aposentadorias, pensões e demais benefícios pela nossa e pelas próximas gerações, “as despesas do INSS estão em torno de 8% do PIB e, se nada for feito, as projeções para 2060 apontam que o percentual deverá chegar a 18%, índice que inviabilizaria a Previdência”, informa o site.

O site do Ministério da Fazenda traz ainda a informação de que, além do déficit do Regime Geral da Previdência Privada – RGPS que chegou próximo dos R\$ 150 (cento e cinquenta) bilhões no ano de 2017, o déficit do Regime Próprio dos Servidores da União (civis e militares) ultrapassou os R\$ 77 (setenta e sete) bilhões.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA publicou em seu site (2017) o descontentamento de Juízes e Procuradores que participaram da audiência pública da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Previdência, realizada em 05 de junho de 2017, acerca desta PEC.

O Presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Jayme Martins de Oliveira Neto afirmou na audiência pública que a Reforma “destrói” os princípios sociais da Constituição, não sendo nociva somente à Magistratura ou ao Ministério Público, mas também a todos os cidadãos, e classificou-a como “desumana”, afirmando que “é uma reforma em que se procura estabelecer uma guerra sistemática entre números desconsiderando que atrás deles existe um povo, o povo brasileiro”.

Jayme de Oliveira explicou que classifica a Reforma da Previdência como desumana, pois alcança as pessoas que estão “no meio do caminho”, referindo-se aos trabalhadores que já estão próximos da aposentadoria e que não poderão mais escolher “porque a escolha foi feita quando o sistema previdenciário era bem outro”, diz. Jayme também nega que a Reforma seja fundamental para a sobrevivência do país.

Antônio José de Carvalho Araújo, representante da Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e também participante da audiência pública, lembrou ainda que o governo tem focado apenas no déficit de R\$ 151, 9 (cento e cinquenta e um e novecentos) bilhões e não

nos crimes cometidos contra a Previdência que, segundo a Procuradoria Geral da Fazenda, estima-se que o Brasil deixa de arrecadar cerca de R\$ 500 (quinhentos) bilhões ao ano em tributos devido à sonegação fiscal, e na maioria das vezes, de grandes empresas.

Antônio Araújo ressaltou que a dívida ativa da União já havia superado a marca de R\$ 1,8 (um e oitocentos) trilhão, deste valor mais de R\$ 400 (quatrocentos) bilhões são de dívidas relativas à Previdência, ou seja, tal valor é quase três vezes superior ao déficit.

Além de representantes dos Magistrados presentes na audiência pública, a Associação Paulista do Ministério Público (APMP) afirmou, através de seu representante Paulo Penteado Teixeira, que ao se falar em déficit não se deve tratar de uma questão previdenciária, mas sim de gestão.

Representando a ANAMATRA, o Juiz Guilherme Guimarães Feliciano seguiu o pensamento do MP e propôs que o caminho não deve ser cortar benefícios sociais e sim abrir novas possibilidades para recuperação desse dinheiro perdido.

Entretanto e apesar dos argumentos utilizados pelo Governo, concluindo que a proposta de reformar a Previdência tem por objetivo trazer maior equidade às aposentadorias e cortar privilégios, as alterações afetarão de forma muito pequena os privilégios hoje observados já que, as altas aposentadorias são geralmente correspondentes a direitos adquiridos por servidores, além de determinados setores que não serem atingidos, como os militares (CAVALCANTI, 2017).

Conforme dados do IBGE em 2016, levantados pelo site Rede Brasil Atual (2017), enquanto o benefício médio pago pelo INSS é de R\$ 1.862,00 (mil, oitocentos e sessenta e dois reais), um aposentado do Congresso ganha, em média R\$ 28.527,00 (vinte e oito mil, quinhentos e vinte e sete reais), do Judiciário fica em torno de R\$ 25.832,00 (vinte e cinco mil, oitocentos e trinta e dois reais) e do Executivo, o menor dos três Poderes, em torno de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais).

Os militares recebem, em média, o mesmo montante aproximado dos aposentados do Executivo (em torno de R\$ 7.500,00). Porém, militares não foram incluídos na PEC 287. Para eles, a proposta é de que o Ministério da Defesa e Forças Armadas preparem, posteriormente, uma proposta de previdência específica, segundo o Jornal (CAVALCANTI, 2017).

A preocupação gira em torno da diferença de gastos. Segundo Relatório do Tribunal de Contas da União (06.2017), o gasto da União com as aposentadorias dos militares é 17 vezes maior do que o gasto com um aposentado comum. O relatório informou que, após avaliação das contas da Previdência, verificou-se que enquanto a despesa com cada beneficiário do RGPS custou, no ano de 2016, em média R\$ 5.130,66 (cinco mil, cento e trinta reais e sessenta e seis centavos), tal despesa custou em média R\$ 89.925,30 (oitenta e nova mil, novecentos e vinte e cinco reais e trinta centavos) com cada militar inativo ou pensionista de militar (TCU, 2017).

Segundo o referido Relatório, a explicação está na questão de que a Previdência recebe contribuições de empregados e de empregadores, mas os militares são remunerados pelo próprio Tesouro.

A proposta da PEC seguirá para aprovação do Congresso e agora sob os critérios da equipe de transição do governo eleito nas últimas eleições. Jair Messias Bolsonaro, militar da reserva, deputado federal desde 1991, populista de extrema-direita e afiliado ao Partido Social Liberal (hoje liberal apenas no âmbito econômico e conservador nos costumes), venceu as eleições para a Presidência do Brasil, realizadas em 2018 (G1, 2018).

O site G1 (2018) publicou matéria na qual demonstrou as modificações já apresentadas para o texto da proposta de Reforma da Previdência:

“Como era e como ficou. Veja ponto a ponto, como são as regras hoje, como era a proposta original do Governo, o que propôs a comissão especial da reforma da Previdência e como ficou a nova versão do texto que irá ao Plenário:”, diz a chamada da matéria trazendo os dados sobre:

IDADE MÍNIMA

- **Como é hoje:** É possível se aposentar sem idade mínima, com 35 (homem) ou 30 (mulher) anos de contribuição; ou com idade mínima de 65 anos (homem) e 60 anos (mulher), com tempo mínimo de 15 anos de contribuição.
- **Como era a proposta original do governo:** 65 anos para homens e mulheres, com 25 anos de contribuição.
- **Como ficou na comissão:** 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, com 25 anos de contribuição.

- **Como ficou No texto que vai a plenário:** 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, com 15 anos de contribuição.

BENEFÍCIO INTEGRAL

- **Como é hoje:** A soma da idade e do tempo de contribuição deve totalizar 85 (mulher) e 95 (homem), respeitado o tempo mínimo de contribuição de 30 anos (mulher) e 35 anos (homem).
- **Como era a proposta original do governo:** 49 anos de contribuição para atingir 100%, com valor estabelecido por 51% das médias dos salários, mais 1% por ano de contribuição.
- **Como ficou na comissão:** 40 anos de contribuição para atingir 100%. O valor da aposentadoria corresponderá 70% do valor dos salários do trabalhador, acrescidos de 1,5% para cada ano que superar 25 anos de contribuição, 2% para o que passar de 30 anos e 2,5% para o que superar 35 anos.
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** 40 anos de contribuição para atingir 100%. O valor da aposentadoria corresponderá 60% do valor dos salários do trabalhador, acrescidos de 1% para cada ano que superar 15 anos de contribuição, de 1,5% para cada ano que superar 25 anos de contribuição, 2% para o que passar de 30 anos e 2,5% para o que superar 35 anos.

REGRA DE TRANSIÇÃO

- **Como era a proposta original do governo:** a partir de 45 anos para mulheres e de 50 anos para homens, com 50% de pedágio sobre o que faltar para cumprir 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos para as mulheres.
- **Como ficou na comissão:** idade mínima começará em 53 anos para mulheres e 55 anos para homens, sendo elevada em um ano a cada dois anos. Haverá um pedágio de 30% sobre o tempo de contribuição que faltar para atingir 35 anos (homens) e 30 anos (mulheres).
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** igual ao aprovado na comissão.

APOSENTADORIA RURAL

- **Como é hoje:** o trabalhador rural se aposenta com 55 anos (mulheres) e 60 (homens) e precisa comprovar 15 anos de trabalho no campo. O produtor contribui com um percentual sobre a receita bruta da produção.
- **Como era a proposta original do governo:** 65 anos de idade mínima, com 25 anos de contribuição.
- **Como ficou na comissão:** idade mínima de 57 anos para mulheres e de 60 anos para homens, com mínimo de 15 anos de contribuição
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** projeto não muda regra atual

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)

- **Como é hoje:** vinculado ao salário mínimo, com idade mínima de 65 anos para idosos de baixa renda.
- **Como era a proposta original do governo:** desvinculação do salário mínimo e idade mínima de 70 anos.
- **Como ficou na comissão:** mantida vinculação do salário mínimo, com idade mínima começando em 65 anos, subindo gradativamente até atingir 68 anos em 2020
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** projeto não muda regra atual

PENSÕES

- **Como é hoje:** É permitido o acúmulo de pensão com aposentadoria.
- **Como era a proposta original do governo:** desvinculação do salário mínimo e impossibilidade de acumulação de aposentadoria e pensão deixada por cônjuge.
- **Como ficou na comissão:** mantida vinculação ao salário mínimo, com possibilidade de acumular aposentadoria e pensão deixada por cônjuge, com o limite de até dois salários mínimos.
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** igual ao aprovado na comissão, com a exceção dos cônjuges de policiais mortos em serviço, que terão direito a pensão em valor integral.

SERVIDORES PÚBLICOS

- **Como é hoje:** há um regime próprio e separado da Previdência dos trabalhadores privados. Parte das aposentadorias vem da contribuição dos próprios servidores e outra parte, do governo.
- **Como era a proposta original do governo:** idade mínima de 65 anos e 25 anos de contribuição.
- **Como ficou na comissão:** idade mínima de 62 anos para mulheres e de 65 anos para homens. Atingida a idade mínima, fica garantido o direito de receber de aposentadoria o valor integral do salário no último cargo, além de ter reajuste equivalente ao dos servidores ativos.
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** igual ao aprovado na comissão

PROFESSORES

- **Como é hoje:** para professores públicos, os requisitos são 55 anos de idade, com 30 anos de contribuição para o homem e 50 anos de idade, com 25 anos de contribuição para a mulher. Para o regime geral, exige-se apenas tempo de contribuição (30 anos homem e 25 anos mulher), independente de idade mínima.
- **Como era a proposta original do governo:** idade mínima de 65 anos, com 25 anos de contribuição
- **Como ficou na comissão:** idade mínima fixada em 60 anos, com 25 anos de contribuição
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** na iniciativa privada, idade mínima fixada em 60 anos, com 15 anos de contribuição. No serviço público, idade mínima de 60 anos, com 25 anos de contribuição.

POLICIAIS FEDERAIS E POLICIAIS LEGISLATIVOS FEDERAIS

- **Como é hoje:** Aposentadoria voluntária com proventos integrais, independentemente da idade, após 30 anos de contribuição, com pelo menos, 20 anos de exercício policial, se homem; após 25 anos de contribuição, com pelo menos 15 anos de exercício policial, se mulher. Os policiais legislativos são considerados servidores públicos.
- **Como era a proposta original do governo:** idade mínima de 65 anos, com 25 anos de contribuição.
- **Como ficou na comissão:** idade mínima de 55 anos. Para homens, exigência de 30 anos de contribuição, sendo 25 em atividade policial. Para mulheres, exigência de 25 anos de contribuição, sendo 20 em atividade policial.

- **Como ficou o texto que vai a plenário:** igual ao aprovado na comissão

PARLAMENTARES

- **Como é hoje:** Desde 1997, obedecem às regras dos servidores públicos, com idade mínima de 60 anos e 35 anos de contribuição, sendo proibida acumulação com outra aposentadoria do setor público. Valor dos proventos calculado igual ao de servidor público.
- **Como era a proposta original do governo:** passariam a ser vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), cabendo à União, estados e municípios definirem regras de transição.
- **Como ficou na comissão:** passam a ser vinculados ao RGPS, mas com transição diferente para o parlamentar federal. Nesses casos a aposentadoria será, inicialmente, aos 60 anos, subindo a partir de 2020 até o limite de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, com 35 anos de contribuição. Caberá a estados e municípios definirem regras de transição de seus respectivos parlamentares.
- **Como ficou o texto que vai a plenário:** igual ao aprovado na comissão.

5. Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

A Reforma Trabalhista foi sancionada pelo Presidente Temer em 13 de julho de 2017, sem vetos e sob o pretexto de combater o desemprego e a crise econômica no país. Todo o trâmite, desde a sua aprovação na Câmara dos Deputados até a entrada da lei em vigor, levou menos de oito meses (ESTADÃO, 2017).

Desde sua tramitação, até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o projeto passou por discussões e alterações, sendo aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. Já no Senado, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 votos a favor e 26 contra (ESTADÃO, 2017).

A Reforma Trabalhista faz parte do projeto que tem por objetivo recuperar a economia do país, juntamente com as já estudadas Propostas de Emenda Constitucional 287 e 241/55, conhecidas popularmente como Reforma da Previdência e Projeto de Lei do Teto de Gastos, respectivamente. Conforme estudamos anteriormente e segundo o Ministro da Fazenda,

Henrique Meirelles, tais reformas indicam ao exterior que é possível investir no Brasil novamente.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, criada através do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, sofreu desde sua criação inúmeras alterações, como por exemplo, no ano de 2011, no qual foi sancionada a Lei 12.551/2012, que regulamenta o trabalho à distância, modificando o art. 6º da CLT (ESTADÃO, 2017).

Segundo a matéria do Jornal Estadão, outro exemplo de modificação deu-se em relação à jornada de trabalho, segundo o art. 58 da CLT (modificado em 19.06.2001 pela Lei 10.243), o tempo de deslocamento entre a casa do empregado e o seu local de trabalho seria computado na jornada de trabalho quando o transporte para o mesmo fosse oferecido pelo o empregador. Se o empregado necessitasse utilizar a van da empresa, por exemplo, a jornada começava a contar a partir do momento em que ele entrasse no veículo.

Mais um exemplo diz respeito às férias. No art. 130 da CLT (modificado pelo Decreto Lei 1.535, de 13.04.1977), era instituído férias anuais de 30 dias corridos aos empregados. A CLT, até então, mencionava o período de férias apenas após 12 meses trabalhados, sem especificações.

A mais recente alteração foi a aprovação da Lei 13.467/2017, apelidada de Reforma Trabalhista e em vigor desde 11 de novembro de 2017, como vimos.

O então presidente do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Ives Gandra Martins Filho, afirmou em palestra realizada pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (Fecomercio-SP) e publicada no site da Revista EXAME (EXAME, 2017), que os “excessos protecionistas” da Justiça do Trabalho motivaram a necessidade de uma reforma trabalhista. O magistrado defendeu que haveria um grande ativismo do Judiciário, em todas as instâncias, que privilegiavam o trabalhador em detrimento do empregador, criando insegurança jurídica ao empresário e, conseqüentemente, afetando seus investimentos e empregabilidade.

Em contrapartida, o Ministério Público do Trabalho – MPT divulgou um estudo⁵ no qual, apresentando quatro Notas Técnicas, concluiu que a reforma trabalhista era inconstitucional.

No referido estudo, o MPT destacou que as alterações realizadas contrariavam a Constituição Federal e as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, dessa forma, ao invés de benefícios, traziam insegurança jurídica, impacto negativo na geração de empregos e fragilidade no mercado interno.

Além destas, foram analisadas outras consequências da Reforma como, por exemplo, a possibilidade de contratação sem concurso público, maior permissividade a casos de corrupção e a falta de responsabilização das empresas em caso de acidentes de trabalho. Trouxemos abaixo uma síntese de cada Nota Técnica apresentada pelo Ministério Público do Trabalho:

A Nota Técnica nº 01 traz o posicionamento do MPT acerca do Projeto de Lei do Senado nº 218/2016, de autoria do Senador Ricardo Ferraço e de relatoria do Senador Armando Monteiro, que teve como objetivo alterar a CLT para instituição do contrato de trabalho intermitente.

O PLS mencionado institui a chamada jornada intermitente caracterizada por remunerar o trabalhador pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo ajuste definido entre a quantidade mínima de horas a serem cumpridas durante o mês e o valor remuneratório mensal mínimo a ser recebido.

A NT01 informa que, ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas às necessidades da empresa, o Projeto estará equiparando os trabalhadores aos demais insumos da produção, conferindo ao trabalhador natureza tarifária, conforme o uso. O trabalhador entrará na planilha de custos da empresa tal como a energia elétrica ou os serviços telefônicos, desta forma não haverá pagamento enquanto o trabalhador, mesmo que esteja à disposição do empregador, não estiver produzindo.

⁵ O documento reuniu quatro Notas Técnicas, assinadas por 12 Procuradores do Trabalho, em que são analisadas de forma detalhada as propostas contidas no Projeto de Lei nº 6787/2016, Projeto de Lei do Senado nº 218/2016, Projeto de Lei da Câmara nº30/2015 e Projeto de Lei nº 4302-C/1998. Ao final, os membros do MPT propuseram a rejeição por completo de dois projetos (PL 6787/2016, que impôs a prevalência do negociado sobre o legislado e do PLS 218/2016, que permite a terceirização da atividade-fim com a introdução do chamado “contrato de trabalho intermitente”). Quanto aos outros dois projetos, o MPT sugeriu alteração de redação.

O artigo 7º, VI da Constituição Federal dispõe que, não haverá redução salarial senão disposto em convenção ou acordo coletivo. Entretanto, o projeto em epígrafe não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores, denotando sua inconstitucionalidade ao deixar de garantir minimamente o atendimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

Os trabalhadores deverão, assim, ficar à disposição do seu empregador por períodos indefinidos, aguardando que lhe sejam dadas ordens para o trabalho, porém será remunerado apenas quando estiver exercendo efetivamente tal trabalho. A NT esclarece que,

O Projeto de Lei do Senado nº 218/2016 subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção. Transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. O Projeto de Lei agride, ainda, o disposto no artigo 4º da CLT segundo o qual o tempo em que o trabalhador estiver à disposição da empresa, deve ser por ela remunerado, até porque, considerando os princípios constitucionais já mencionados, o trabalhador deve receber contrapartida remuneratória mensal mínima, de forma a assegurar-se a sua subsistência.

A Nota ressalta que o tal Projeto de Lei contraria princípios trabalhistas que integram o núcleo fundamental do sistema de produção do trabalho, o qual está centrado na dignidade do homem trabalhador.

A Nota Técnica nº 02 traz o posicionamento do MPT acerca do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, com a finalidade de apontar as violações cometidas contra a ordem constitucional e de demonstrar que há evidente prejuízo aos trabalhadores e à organização do capital, além de encorajar atos de corrupção nas relações coletivas de trabalho e também de não garantir qualquer segurança jurídica.

Tal NT trouxe a antiga redação do art. 58-A da CLT, a qual estabelecia que o trabalho em regime parcial fosse aquele cuja duração não excedia a 25 horas semanais, além do § 4º do artigo 59 (agora revogado pela Reforma), que vedava a realização de horas extras. O contrato em tempo parcial correspondia, desta forma, a um total de 57% do contrato de trabalho por tempo integral, considerando a jornada de trabalho semanal de 44 horas, estabelecida pelo art. 7º, XIII da CF.

Após a Reforma, as condições que definem o trabalho parcial passaram a ser: jornada que não exceda a 30 horas, sendo possível a realização de horas extras de até seis horas

suplementares semanais, no caso do contrato não ultrapassar a 26 horas semanais, conforme a nova redação do artigo 58-A, *in verbis*:

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Ou seja, passou-se a aceitar jornadas de trabalho em tempo parcial, correspondentes a até 73% da jornada de trabalho em tempo integral, descaracterizando a natureza do regime em tempo parcial. Desta forma, segundo a NT,

Ao tornar muito tênue e pequena a diferença entre regime de tempo parcial e integral, o projeto afasta-se completamente de qualquer propósito de favorecer a criação de novos empregos e postos de trabalho. Ao invés disso, haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

A NT nº 02 traz, também, a percepção da falta de segurança jurídica na representação e participação dos trabalhadores no local de trabalho com a proposta apresentada pela PL 6787/2016, já que é previsível “o reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter na negociação coletiva, uma vez que não detém poderes para firmar acordo ou convenção coletiva (...)”.

Além desta NT trazer, ainda, o posicionamento do MPT em relação ao instituído acerca da prevalência do negociado sobre o legislado. A PL informa que “a medida proposta tem o objetivo de valorizar a negociação coletiva, assegurando o seu alcance e conferindo segurança ao resultado pretendido nas tratativas entre trabalhadores e empregadores”.

Entretanto, o MPT destaca que o artigo 7º, XXVI da CF, ao prever que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” já estabelecia que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuíam força de lei. Contudo tais situações ocorriam quando o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho previa condições mais benéficas aos trabalhadores do que as condições previstas na legislação.

Mas o objetivo da PL era viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado em relação aos itens que hoje constam no art. 611-A da CLT, independente de seu conteúdo.

Ademais, a NT nº 02 rebate a proposta ao criticar a previsão de que será considerado como acréscimo extraordinário de serviços o que for motivado pela alteração sazonal na demanda por produtos e serviços. O MPT entende que

a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

As Notas Técnicas nº 03 e nº 04 referem-se ao posicionamento do MPT acerca do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30/2015 e do Projeto de Lei nº 4.302/1998, e possuem a finalidade de apontar a inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim das empresas, o que representa mera intermediação de mão de obra, além de demonstrar que o projeto é extremamente prejudicial aos trabalhadores e à própria organização capital-trabalho, além de não oferecer a almejada segurança jurídica.

As NTs enfatizam que tais projetos permitem a terceirização da atividade-fim, abrangendo, assim, as atividades finalísticas da empresa que tomará os serviços, quando “o ordenamento trabalhista – e a legislação correlata – define que o empregador deve contratar diretamente, ao menos, os empregados que serão responsáveis imediatos pela consecução do empreendimento econômico, ou seja, aqueles alocados na atividade-fim da empresa”.

Terceirização de atividade-fim constitui mera intermediação de mão de obra, já que a tomadora dos serviços irá contratar, através de terceiros, empregados que estarão sob sua subordinação, “o que implica aluguel de gente”, segundo a NT.

O estudo traz um pertinente questionamento: o que justifica, então, a intermediação em atividades nas quais a empresa tomadora possui *know how*, se ela mesma (tomadora) terá um aumento de custos, já que deverá arcar com salários, benefícios, impostos, além do lucro da empresa prestadora de serviços? Segundo a NT, a resposta é evidente: “a sonegação de direitos trabalhistas”. Ou seja, ainda que a empresa tomadora tenha que arcar com os custos da empresa terceirizada, ficará em vantagem, pois reduzirá salários e benefícios.

O artigo 7º, I da Constituição Federal dispõe que, o vínculo deve ser formado diretamente entre a empresa na qual o trabalhador esteja integrado, desenvolvendo atividades finalísticas, e este. Entretanto, o texto da proposta ao prever a intermediação de um terceiro, viola a garantia constitucional do trabalhador, além de estar em conflito com o art. 170, da CF, o qual define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Quanto a este estudo, Ives Gandra afirmou que “o MP não defende trabalhador, e sim a ordem pública. Quem defende trabalhador é sindicato. O MP não pode não defender uma reforma, mas defende a lei como ela está colocada”. Para o magistrado, a CLT deveria ser enxuta, com direitos comuns a todos os trabalhadores e segmentada conforme critérios específicos por acordo coletivo “(...) o acordo coletivo deve sempre prevalecer sobre a convenção coletiva. Quanto mais próximo da categoria, melhor” afirmou na palestra da Fecomercio-SP.

Contrapondo-se às defesas da Reforma Trabalhista, Ministros do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do temem que no lugar de avanços, ocorram, na verdade, retrocessos e afrontas à Constituição Federal.

Edson Fachin votou pela inconstitucionalidade da Reforma e disse que os limites impostos pela Lei, afrontam a Constituição, como por exemplo, os meios para que os trabalhadores busquem o reconhecimento dos seus direitos “exigem que sejam facilitados e não dificultados” diz (ESTADÃO, 2018).

José Roberto Freire Pimenta e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em participação no painel “Reforma Trabalhista: independência judicial e Estado Social”, realizado pela ANAMATRA durante o 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, disseram que a Reforma Trabalhista pode gerar a precarização das condições de trabalho (ANAMATRA, 2018).

Respeitar a lei trabalhista sem ir de encontro às normas constitucionais tem sido o caminho pretendido por estes magistrados. José Pimenta entende que a Reforma Trabalhista fere a Carta Magna e que, portanto, não pode aplicar a Lei na sua literalidade, “Não vamos aplicá-la de forma isolada, nem poderíamos fazer isso, pois nós juramos em primeiro lugar obediência à Constituição da República (...)” e completa “(...) não vamos aplicar literalmente

os dispositivos da reforma como seus autores certamente os desejam. Não é esse nosso papel e não vamos fazer isso” (ANAMATRA, 2018).

Luiz Philippe ressaltou, durante a Conferência, que as reformas nas leis podem gerar a precarização das condições de trabalho, pois, segundo ele, as verdadeiras preocupações das personificações do capital é realizar a promoção da flexibilidade do trabalho e assim, combater todas as formas possíveis de mercados rígidos. O magistrado afirma que esses princípios estão na base da Reforma Trabalhista e que “somente há um caminho para alargar as margens contraídas da acumulação do capital: às expensas do trabalho humano”, afirmou (ANAMATRA, 2018).

Já o Ministro Maurício Godinho Delgado, que participou da conferência “Reforma Trabalhista e perspectivas para a Justiça do Trabalho: avançar ou retroceder?”, realizada durante o mesmo evento descrito acima, enfatizou que a presença da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho, do Direito do Trabalho e Processo do trabalho não se justificará se esses campos jurídicos não cumprirem os seus papéis (ANAMATRA, 2018).

Godinho lembrou que, na década de 70, os avanços trabalhistas já incomodavam uma parcela da sociedade estadunidense,

(...) A verdade é que a partir de 70, nós tivemos um processo de reorganização dos setores que se sentiram incomodados com esse paradigma social. Setores harmônicos com o liberalismo primitivo e que perderam a hegemonia (...) foi um momento, por exemplo em que os meios de comunicação retratavam exatamente o que os donos do poder econômico desejavam e, nesse sentido, eles foram vitoriosos (ANAMATRA, 2018).

Tendo em vista as circunstâncias políticas em que nosso país está inserido atualmente, e tomando por base as influências neoliberais que nos trouxeram até este momento, de grandes reformas na economia brasileira, podemos concluir que os direitos adquiridos pelos trabalhadores, no Brasil, estão sendo ameaçados a cada dia mais.

As reformas legislativas propostas pelo pensamento neoliberal do atual governo brasileiro, ainda que nitidamente com foco nas questões econômicas, deve considerar as questões sociais também. A população do Brasil insere-se, na sua maior parte, na categoria de

classe média baixa⁶, sendo assim, a “utilização” do governo para atendimento das necessidades básicas da população não deve ser negociada.

5.1 Medida Provisória 808/2017

A Medida Provisória nº 808 de 2017 foi editada após a Reforma Trabalhista com o objetivo de frear determinadas disposições contrárias à saúde, higiene e segurança do trabalhador. Tal MP determinava que deveriam ser respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (LEITE, 2018).

A MP promoveu mudanças na Reforma, notadamente nos seguintes pontos: jornada de trabalho 12x36, dano extrapatrimonial, empregada gestante e lactante, autônomo exclusivo, trabalho intermitente, incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, cobrança e distribuição da gorjeta, representação em local de trabalho, negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade, e arrecadação/contribuição previdenciária (PLANALTO, 2017).

Entretanto, em 20 de abril de 2018, esta MP foi revogada por decurso de prazo, voltando ao *status quo* anterior dos dispositivos da Reforma.

O presidente da ANAMATRA, juiz Guilherme Feliciano, em análise à revogação da Medida Provisória, disse que a caducidade desta MP é um sinal claro de descaso com a preservação do patrimônio jurídico social que a Constituição de 1988 possui como missão, além de confirmar o processo de desconstrução do Estado Social que continua caminhando para o que chamou de “tese do enxugamento” da Justiça do Trabalho, fato que voltou a ser entoado por parte da grande mídia (ANAMATRA, 2018).

⁶Em pesquisa referente ao ano de 2017, a classe média baixa compreendida como “classe C”, é composta por 54% (cinquenta e quatro por cento) da população brasileira que possuem rendimentos de R\$ 1.819,00 até R\$ 7.278,00.

Fonte: Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística-IBGE, acesso em 10/11/2018.

CAPÍTULO 3

A JORNADA DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA – IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Neste capítulo verificaremos as diversas alterações referentes à jornada de trabalho trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Além de analisarmos as normas de saúde, higiene e segurança previstas na Constituição vigente.

1. Os artigos 611-A e 611-B da nova CLT

A essência do negociado sobre o legislado, que permite a flexibilização de direitos trabalhistas (renúncia ou transigência) em prol de uma suposta manutenção e/ou geração de empregos, está expresso nos novéis 611-A e 611-B da CLT.

O art. 611-A revela quando a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem prevalência sobre a legislação, já o art. 611-B nos diz sobre os casos em que haverá ilicitude se a convenção ou acordo coletivo suprimir ou reduzir os direitos dos trabalhadores previstos constitucionalmente.

Tais artigos disciplinam quais as matérias que poderão ou não ser transacionadas entre empregados e empregadores. Destacamos dentre eles os tópicos que possuem maior relevância para a jornada de trabalho, analisando-os individualmente, quais sejam: art. 611-A, incisos I, II, III, X, XI, XII, XIII, §1º e §3º e art. 611-B, incisos IX, X, XVII e parágrafo único. *In verbis*:

Art. 611-A A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

Inciso I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

Os limites impostos pela Constituição de 1988 em relação aos pactos realizados em acordos e convenções coletivas, quanto à jornada de trabalho, estão dispostos no art. 7º, XIII.

Diz este artigo que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. O ajuste de jornada fora dos limites constitucionais é facultado à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Orientação Jurisprudencial nº 323 traz, ainda, a chamada “semana espanhola” (LEITE, 2018), na qual o empregado deve trabalhar por 40 horas em uma semana e por 48 na semana seguinte, sempre de modo alternado. Assim, ao invés de trabalhar todos os sábados por meio período (04 horas), o empregado cumpre a jornada de 8 horas em um sábado e folga no próximo.

OJ. 323 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. SEMANA ESPANHOLA – É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, §2º, da CLT e art. 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Súmula nº 85 do TST também esclarece que poderá haver compensação de jornada, porém se as condições forem ajustadas por acordo coletivo ou convenção coletiva, ou seja, será necessária a participação do sindicato.

(...) Inciso II - Banco de horas anual;

Assim como em muitos países, o Brasil também sofreu as transformações do mercado de trabalho pós-guerra. O nível de desemprego e desequilíbrio da economia propiciou o surgimento do mercado informal de mão de obra. A crise econômica da década de 80, causada principalmente pelo choque dos preços do petróleo, fez surgir novas formas de contratação por meio de relações de trabalho mais flexíveis (LEITE, 2018).

O banco de horas surgiu nesta década, instituído no Brasil por meio do art. 6º da Lei 9.601/88 que trata do contrato de trabalho por prazo determinado e deu nova redação ao artigo 59, §2º e §3º da CLT. Posteriormente a MP 2.164-41/2001 alterou a redação do §2º e acrescentou o §4º.

É conceituado como o sistema pelo qual a empresa pode flexibilizar a jornada de trabalho, por exemplo, em períodos de baixa ou alta produção e mediante a compensação de

tais horas em outro período, sem a redução ou o aumento do salário do empregado (LEITE, 2018).

Sua mais recente modificação foi realizada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), deixando sua redação da seguinte forma:

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Já existia previsão antes mesmo da reforma trabalhista, acerca do banco de horas e compensação da jornada de trabalho, sobretudo devendo respeitar a carga horária diária de, no máximo, dez horas. Conforme disposição no artigo 7º, XIII da Constituição Federal e artigo 59, §2º da CLT, empregado e empregador ajustavam acréscimo de trabalho em um ou em alguns dias na semana, suprimindo o trabalho de outro dia da mesma semana, como vimos anteriormente (LEITE, 2018).

Também estudamos que o TST regulou o assunto através da Súmula nº 85 – Compensação de Jornada, estabelecendo que a modalidade “banco de horas” somente poderia ser instituída por negociação coletiva, ou seja, somente através de acordo coletivo ou convenção coletiva.

Contudo, com a entrada em vigor da Reforma, foi acrescentada a possibilidade de implantação do banco de horas por acordo individual escrito, sem participação do Sindicato, se a compensação for realizada no período máximo de seis meses. Em caso de compensação no mesmo mês, o acordo poderá ser individual, tácito ou escrito.

Este inciso autoriza o banco de horas, porém não especifica seus limites. Dessa forma, pode-se ter jornada de trabalho além do limite de 2 horas extras por dia, na qual o trabalhador poderá ser submetido a cargas horárias diárias extensas (LEITE, 2018).

(...) Inciso III - Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Trata-se de um retrocesso no direito do trabalhador que diminuiu o seu tempo de descanso durante a jornada de trabalho. O artigo 71 da CLT dispõe que tal intervalo seja de, no mínimo uma hora para jornadas cuja duração exceda a seis horas, *in verbis*:

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

O novo inciso retirou tal direito do trabalhador que poderá ter de se submeter a intervalos para descanso de tempo reduzido tendo a mesma carga horária de atividade. Entretanto, tal hipótese somente ocorrerá caso acordado entre o trabalhador e seu superior em acordo ou convenção coletiva (se houver a participação do sindicato profissional).

(...) Inciso X – Modalidade de registro de jornada de trabalho;

A duração da jornada de trabalho consiste no tempo despendido pelo trabalhador em razão do contrato de trabalho (LEITE, 2018), ou seja, é o tempo em que o empregado está efetivamente prestando serviços ou colocando sua força de trabalho à disposição do empregador.

A limitação da duração do tempo de trabalho caracteriza-se como um direito social fundamental do trabalhador, conforme preceitua o artigo 7º, XIII e XIV da Constituição Federal. Tal direito é garantido como norma de ordem pública e protegido como cláusula pétrea em face de alterações legislativas tendentes a aboli-la, conforme artigo 60, §4º, IV da CF.

Conforme regra do art. 74, §2º da CLT, a empresa que tiver em seus quadros mais de dez empregados, deverá controlar o horário de entrada e saída dos mesmos, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e devendo ter a “pré-assinalação do período de repouso”.

O art. 62 da Consolidação trazia a seguinte redação:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

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

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Redação dada ao artigo pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)"

A reforma trabalhista ampliou esse rol de dispensa do sistema de limitação da duração de trabalho, incluindo os empregados em regime de teletrabalho, Essa modalidade está definida nos arts. 6º e 83º da CLT, *in verbis*:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Conforme explica Bezerra Leite, o trabalho em domicílio, portanto, é aquele em que o não há vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrai a incidência do art. 62, I da CLT.

(...) Inciso XI – Troca do dia do feriado;

Antes da Reforma Trabalhista a regra geral era que o trabalho em dias de feriado era proibido, salvo atividades que, por sua natureza, não pudessem sofrer interrupção na prestação de serviços. Caso o empregador exigisse o comparecimento do empregado neste dia (e não sendo necessário pela natureza da empresa), deveria pagar o valor do dia trabalhado em dobro.

A regra não foi de todo modificada pela reforma, entretanto foi acrescentada a possibilidade da compensação de horas. Conforme visto anteriormente, empregado e empregador poderão estabelecer em acordo individual a compensação das horas se o trabalho for executado em dia de feriado.

(...) Inciso XII – Enquadramento do grau de insalubridade;

Este inciso trata do nível de insalubridade, previsto no art. 189 da CLT, que venha a existir no meio ambiente de trabalho. Refere-se a “parcela salarial destinada a compensar o trabalho realizado em condições sujeitas a agressões de agentes físicos”, segundo Bezerra Leite (LEITE, 2018).

Cabe ao Ministério do Trabalho aprovar o quadro de atividades e operações que serão consideradas insalubres, assim como seus requisitos e limites de tolerância.

A Súmula 228 do TST, que dizia que o adicional de insalubridade seria calculado sobre o valor básico do salário, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo, foi suspensa pelo STF em virtude da não possibilidade de utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, além de não poder ser substituído por decisão judicial.

(...) Inciso XIII – Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

A determinação do grau de insalubridade, que varia conforme a intensidade do agente, deve ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, segundo a Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres, portaria 3.214/78.

Porém, como visto anteriormente, os percentuais do grau de insalubridade poderão ser modificados conforme a conveniência e julgamento do empregador, por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, não necessitando do aval de autoridade competente. Dessa forma, segundo, a pretensão de reduzir o nível de insalubridade para consequentemente aumentar a jornada de trabalho fica nítida.

O item 15.4.1.1 da NR citada afirma que quem determina o adicional devido (ou grau devido) é a autoridade regional competente, após laudo técnico de engenheiro de segurança ou médico do trabalho devidamente habilitado.

Desta forma, qualquer acordo ou convenção que possa prejudicar o empregado deverá ser nulo, pois a insalubridade e seus graus estão atrelados à medicina e segurança do trabalho, portanto, desfeitos à negociação coletiva.

(...) §1º – No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação;

Este parágrafo denota a limitação que a Lei 13.467/2017 trouxe ao poder de intervenção da Justiça do Trabalho. A suposta intenção do dispositivo é prestigiar a autonomia da vontade e privilegiar a negociação coletiva, estabelecendo a intervenção mínima do Estado.

Entretanto, segundo Bezerra Leite (LEITE, 2018), a inconstitucionalidade deste dispositivo é visível “uma vez que viola literal disposição do art. 5º, XXXV da CF, segundo o qual a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direitos (individuais ou metaindividuais)”.

(...) §3º – Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção

dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento.

Conforme artigo 7º, VI da Constituição Federal há uma exceção na qual se permite que o salário seja reduzido se isto for estipulado por convenção coletiva ou acordo coletivo, *in verbis*:

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

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Neste caso, a redução salarial é lícita, mas necessita da participação do sindicato profissional para que se realize. Além de que o empregador não poderá dispensar o empregado para, em seguida, admiti-lo com o intuito de pagar salário menor, pois estaria cometendo fraude contra a lei.

Desta forma e segundo o Dossiê CESIT,

O sistema brasileiro é híbrido, estimulando a negociação coletiva para agregar direitos à tela mínima de proteção social que a CLT e a Constituição de 1988 asseguram. O art. 7º da Constituição de 1988 eleva o princípio da irredutibilidade salarial à condição de direito social fundamental, salvo acordo ou convenção coletiva. Já quanto à jornada, é facultada sua compensação e redução em acordo ou convenção coletiva (...) mas a Reforma vai além. Possibilita, de forma expressa, a redução do valor do salário sem que haja redução proporcional do tempo de trabalho, como se lê no art. 611-A, §3º.

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

Inciso IX – Repouso semanal remunerado;

Conforme art. 7º, XV da Constituição e art. 67 da CLT, o repouso semanal remunerado é um direito garantido aos trabalhadores brasileiros, preferencialmente aos domingos, mas não obrigatoriamente neste dia. Caso haja necessidade, a empresa, mediante

deliberação do Ministério do Trabalho, poderá contratar com o trabalhador seus serviços no dia do descanso, porém deverá lhe remunerar em dobro.

Tal direito é respaldado pois visa assegurar ao trabalhador relações fora do ambiente laboral, como uma maior interação com a família e amigos, momentos de lazer e de outras atividades. A lei determina que este dia de descanso seja remunerado, sendo assim, o empregador não deve descontá-lo da remuneração do seu empregado, sob pena de multa, conforme entendimento do TST

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MULTA CONVENCIONAL E OBRIGAÇÃO DE FAZER. DESRESPEITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. AUSÊNCIA DE JUNTADA DOS CARTÕES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. VIOLAÇÃO AO ART. 74, §2º DA CLTE CONTRARIEDADE À SÚMULA 338, I, DO TST. PROVIMENTO. Nos termos da Súmula 338, I, deste TST, é ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, §2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declinada na inicial. In casu, o réu não colacionou o controle de jornada do período questionado pelo sindicato-autor, devendo, desta forma, ser restabelecida a sentença quanto ao pleito, para que prevaleça as jornadas trazidas na exordial, que demonstra desrespeito ao repouso semanal remunerado dos trabalhadores. **Recurso de Revista conhecido e provido.** RR 18123020135150018. DEJT 29/10/2015. RELATOR: CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES.

(...) Inciso X – Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

Segundo o artigo 7º, XVI da CF o valor do trabalho em horas extraordinárias deverá ser acrescido de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) à do normal. Trata-se do chamado adicional de horas extras. As horas extraordinárias são autorizadas pela Constituição Federal e pela CLT no art. 59, como já estudamos. Entretanto, não poderão exceder ao limite de duas horas impostas pela Constituição.

A CLT estabelece em seu art. 8º que a duração normal do trabalho, salvo em casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, no máximo. Portanto, com o limite de horas extras previsto, a jornada de trabalho total não poderá exceder a 10 horas diárias.

Havendo necessidade imperiosa e excepcionalmente, tais horas poderão ser prorrogadas além do limite legalmente permitido, conforme preceitua o art. 61 da CLT, *in verbis*:

Art. 61 Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

(...) Inciso XVII – Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho:

Convenções coletivas e acordos coletivos não podem deliberar sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho⁷ já previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, pois encontram limites nas normas de ordem pública já que estas são inderrogáveis, não podendo as partes dispor delas.

(...) Parágrafo único – Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Este parágrafo contraria entendimento jurisprudencial dominante no TST. A Súmula 437, II dispõe que

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), inafanado à negociação coletiva.

Posto isto, concluímos que os arts. 611-A e 611-B denotam que exista, a princípio, uma preocupação do legislador em conferir maior segurança jurídica nas relações coletivas ao positivizar os direitos que podem e os que não podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho.

⁷ Aprofundaremos este assunto a frente.

Entretanto, conforme leciona Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 82) “é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, direitos da personalidade e liberdades garantidas pela Constituição”. Ou seja, ainda que o caput do artigo 611-B traga a expressão “exclusivamente”, Vólia entende “por óbvio que há outros vícios capazes de anular a norma coletiva ou uma cláusula contida no instrumento coletivo”.

Entretanto, a constitucionalidade de alguns dispositivos dos artigos 611-A e 611-B mostram-se passíveis de questionamento, abrindo, portanto, a possibilidade de um controle difuso ou concentrado dos mesmos, tanto pelo princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, como pela violação de outros dispositivos constitucionais (LEITE, 2018).

2. Normas sobre saúde, higiene e segurança no meio ambiente de trabalho segundo a Constituição Federal de 1988

Segundo o Procurador do Trabalho João Carlos Teixeira (PRT 1ª Região), no ordenamento jurídico brasileiro, a medicina do trabalho, a higiene e a segurança são matérias de Direito Constitucional e revelam-se como direitos sociais subjetivos e indisponíveis assegurados aos trabalhadores para que estes possam exercer suas funções em um ambiente de trabalho seguro.

Para que isto seja efetivado, caberá ao empregador tomar todas as medidas necessárias para que reduza os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme preceitua o art. 7º, inciso XXII.

Do artigo 196 ao artigo 200, a Constituição Federal, determina que a saúde, além de ser um direito de todos é também dever do Estado. João Carlos explica que o Governo deve garantir e promover o efetivo exercício deste direito utilizando-se de medidas políticas, de ações e de serviços públicos de saúde por meio de um sistema único de saúde.

O procurador afirma que tais serviços devem, ainda, ser regulados, fiscalizados e controlados, nos termos da lei, pelo Poder Público, devendo estas ações ser realizadas diretamente (Administração direta) ou através de terceiros (Administração indireta).

O princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho (art. 225 c/c art. 200, VIII da Constituição Federal) determina o rol dos direitos sociais fundamentais previstos na Carta

Magna (LEITE, 2018), e é subentendido por meio de outros princípios previstos no artigo 7º da CF, quais sejam: princípio da limitação da duração do trabalho (incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII), princípio da proteção em face da automação (inciso XXVII), princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII), princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho (inciso XXVIII, 1ª parte), princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (inciso XXVIII, 2ª parte), princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (inciso XXIII).

Segundo o art. 200, incisos II e VIII, é competência do Sistema Único de Saúde, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A saúde, o trabalho e a segurança são direitos sociais insertos no art. 6º da Constituição. O inciso XXII do art. 7º estatui que é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. O estresse no trabalho pode matar

A matéria do Jornal *online* Carta Capital, intitulada “O Trabalho Mata”, publicada em 02/09/2018 pelo médico e professor da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, Riad Younes, trouxe os dados de um estudo realizado pela conceituada revista médica inglesa *Lancet*, no qual chamava a atenção para o fato de que uma vida estressante pode levar a um risco maior de doenças fatais,

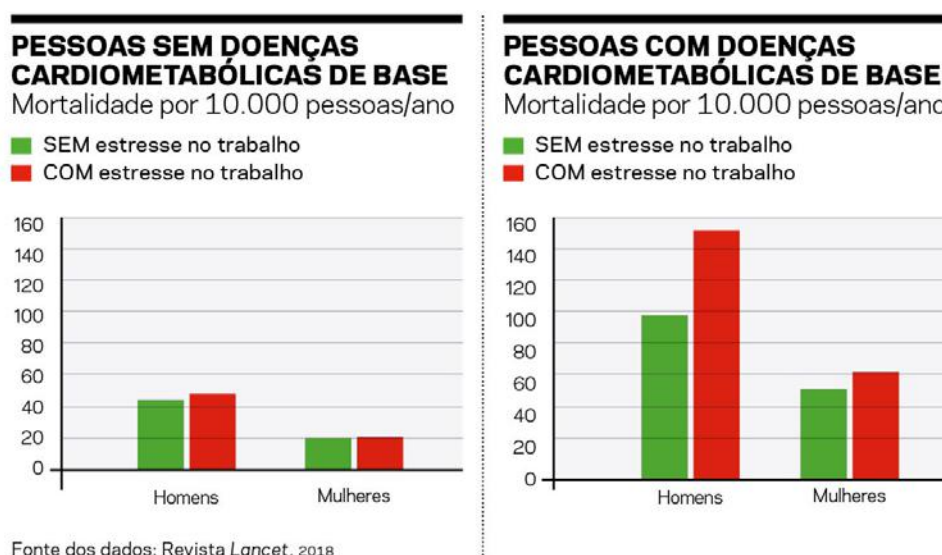
Os mecanismos básicos por trás desse fenômeno são atribuídos a um desequilíbrio hormonal que leva a instalação precoce de síndromes metabólicas, alteração das funções do coração e das artérias, e aumento dos riscos de inflamações disseminadas e tendência à coagulação à obstrução de artérias, diz.

Esses fatores são ainda agravados pela falta de exercícios físicos regulares, além do aumento do consumo de bebidas alcoólicas, que influenciam na saúde dos indivíduos “(...) pessoas com estresse tendem a ser sedentárias, a aumentar o consumo de bebidas alcoólicas e

demonstram pior aderência a recomendações de vida saudável, de prevenção e detecção precoce de doenças”, afirma a matéria.

A revista *Lancet* ao realizar seu estudo com os dados de 102.633 indivíduos europeus, com o intuito de determinar se havia, de fato, uma associação entre estresse no trabalho e mortalidade, levou em consideração os fatores que também influenciam a mortalidade por doenças cardiovasculares e diabetes, como obesidade, hipertensão, colesterol, tabagismo, sedentarismo e consumo de álcool (CARTA CAPITAL, 2017).

Abaixo, o quadro elaborado pela *Lancet* para demonstrar a comparação realizada entre as pessoas avaliadas que não possuíam doenças cardiometabólicas e as que possuíam alguma doença deste tipo:



Entretanto, a revista diz que foi observado um aumento no risco de morte dos indivíduos submetidos a estresse no meio ambiente de trabalho, “(...) independente desses fatores de riscos (mencionados acima), os cientistas observaram um aumento substancial, de 68%, no risco de morrer no grupo de indivíduos com estresse elevado no trabalho”, afirma (CARTA CAPITAL, 2017).

Tal estudo, ao demonstrar o impacto da mortalidade pelo estresse no trabalho de um lado e pelo tabagismo de outro, mostrou que as duas causas estão equiparadas. Porém, em comparação com a hipertensão, colesterol elevado no sangue, obesidade, sedentarismo e

consumo de álcool, o impacto das causas de morte por estresse no ambiente de trabalho foi muito maior.

Na pesquisa foram avaliadas também, pessoas com doenças cardiovasculares e diabetes que controlavam de forma adequada suas enfermidades, como pressão, colesterol, açúcar no sangue, atividade física e peso. Entretanto, até mesmo neste grupo, o estresse no trabalho representava risco de morte entre 60% e 100% maior do que as pessoas que trabalhavam em ambientes com nível de estresse reduzido.

Além disto, verificou-se que os homens são mais propensos às complicações pelo estresse no trabalho do que as mulheres, pois nelas o aumento das taxas de morte atingiu somente 22% com o estresse crônico (CARTA CAPITAL, 2017).

Porém, nas pessoas consideradas “saudáveis”, apesar de ter sido observado certo nível de mortalidade por estresse, o impacto é menor, considerado marginal tanto em relação aos homens quanto em relação às mulheres.

O Jornal El País também publicou matéria (2018) para alertar sobre a necessidade de maior atenção à saúde do trabalhador e redução do estresse no meio ambiente de trabalho. O Jornal trouxe estudos realizados por institutos de atenção à saúde e promoção do desenvolvimento humano.

O australiano *Melbourne Institute Worker Paper* realizou estudo com 3.000 mulheres e 3.000 homens, no qual concluiu que estar no local de trabalho por apenas vinte e cinco horas por semana é benéfico para o desempenho cognitivo. O instituto argumentou que a sobrecarga (55 horas semanais) leva ao estresse e à fadiga, tornando as capacidades neuronais e as funções cognitivas lentas. Já naqueles que reduziram a jornada de trabalho para 25 horas semanais, foram observadas melhoras no desempenho cognitivo: memória, raciocínio executivo raciocínio abstrato e conhecimento específico (PORTINARI, 2018).

Isabel Aranda, doutora em Psicologia do Trabalho e Organizações do Colégio Oficial de Psicólogos de Madri, explica que a partir dos 40 anos de idade, alguns aspectos da mente se tornam ligeiramente mais lentos, levando a uma falta de concentração e cansaço maiores a partir dos 50 anos, mas se a carga horária de trabalho for moderada pode ajudar a melhorar a saúde e a motivar intelectualmente (PORTINARI, 2018).

A matéria fez, ainda, referência ao livro *Time On Our Side* (O Tempo do Nosso Lado), que apresenta doze ensaios nos quais são demonstrados os benefícios psíquicos e físicos para o trabalhador, além da repercussão positiva na produtividade da empresa, na distribuição equitativa, além da redução da pegada de carbono (PORTINARI, 2018).

O Tribunal Superior do Trabalho tem prezado pelo entendimento de que jornadas de trabalho extensivas prejudicam a capacidade do trabalhador em exercer as demais funções da vida em sociedade, ocasionando, assim, o chamado dano existencial. Havendo, portanto, a necessidade de indenização que desestimule o empregador de expor seu empregado a tal prática, conforme recente julgado do Tribunal Superior:

Tribunal Superior do Trabalho TST – Recurso de Revista: RR 491-82.2012.5.04.0023. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. QUANTUM INDENIZATÓRIO.

A Corte Regional registrou que “constata-se que não havia meramente a prestação de horas extras, mas a sujeição do reclamante à jornada visivelmente exaustiva, sendo evidente o prejuízo aos direitos imateriais” (fl. 622). Infere-se, ainda, do acórdão regional que, conforma a jornada de trabalho estabelecida nos autos do processo nº 0000698-75.2011.5.04.0004 (em face da empresa reclamada), o autor trabalhava em média, mais de 13 horas de segunda a sexta, com intervalo de apenas 30 minutos, além da jornada excessiva também nos finais de semana. Entendeu o e. TRT também que o dano imaterial sofrido pelo trabalhador ocasiona “lesões que comprometem a liberdade de escolha do indivíduo, impossibilitando-o de realizar um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas e familiares; ou de desenvolver seus projetos de vida no âmbito social e no pessoal”, causando um dano existencial a ser reparado. Nesse contexto, a decisão em sentido contrário, conforme pretendido pela empresa reclamada, esbarra no óbice da Súmula 126 do TST, uma vez que a conclusão obtida pela Corte Regional teve por base o conjunto fático-probatório, cujo reexame não se admite nesta instância recursal (...) Assim, para a fixação do quantum indenizatório é necessário avaliar os critérios da extensão ou integralidade do dano e da proporcionalidade da culpa em relação ao dano, devendo a indenização ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor (...) Constata-se que o valor da indenização por danos morais arbitrado pelo Tribunal Regional, de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), encontra-se dentro dos critérios de proporcionalidade e razoabilidade, pois levou em consideração a capacidade financeira da empresa ofensora e da parte lesada, a gravidade do dano, bem como a finalidade punitiva e pedagógica. Incólumes os artigos 5º, V da CF/88 e 944 do CCB. Recurso de revista não conhecido (...).

Órgão julgador: 3ª Turma – DEJT 29/09/2017 – Julgamento 27/09/2017 – Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte

Desta forma, podemos concluir que se faz necessária uma revisão das diretrizes vigentes recomendadas pelas autoridades de saúde, para que seja dada maior atenção à saúde

no meio ambiente de trabalho, propiciando ao trabalhador melhor utilização do seu tempo e garantindo, assim, mais qualidade de vida.

CONCLUSÃO

O presente trabalho analisou as consequências, trazidas pelas mudanças legislativas que estão ocorrendo no Brasil, para a saúde do trabalhador.

A conceituação e análise histórica da negociação coletiva de trabalho, que adquiriu força de lei através da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, foram determinantes para compreender como tal instituto tornou-se fonte normativa de extrema importância para o Direito do Trabalho.

Porém, antes mesmo da previsão de tal lei, a negociação coletiva já possuía esta importância, mas limitava-se às disposições da Magna Carta.

Posto isto, o tema ora estudado procurou compreender quais os reais objetivos do legislador para as negociações entre empregados e empregadores, agora sob o viés neoliberal existente nas reformas legislativas apresentadas.

A Constituição Federal de 1988 prezou pelo direito à saúde do trabalhador ao incluir no rol dos direitos fundamentais, os direitos sociais que abrange o Direito do Trabalho. Este, por sua vez, deve zelar pela vida e saúde dos trabalhadores, que compõem a parte mais vulnerável da relação empregatícia.

A Carta Magna traz em seu artigo 7º, XIII limite para a jornada de trabalho de até oito horas diárias, sendo quarenta e quatro horas semanais, assim pode-se garantir mais qualidade de vida ao trabalhador, objetivando maior convívio social, além de evitar abusos por parte de empregadores.

Podemos concluir com isto que a necessidade de atenção à saúde do trabalhador é algo determinante para a boa execução do trabalho, manutenção dos empregos e efetivo cumprimento da função social que o trabalho possui. O trabalho deve ser realizado em sua forma digna, na qual o trabalhador é detentor de direitos constitucionais fundamentais.

Ou seja, nenhuma lei infraconstitucional ou negociações coletivas devem alterar direitos previstos na Carta Magna e incluir normas que visem nitidamente a retirada de direitos, causando retrocessos para os trabalhadores e prejuízos à sua saúde.

Logo se percebe que as intenções do Governo para com a Lei 13.467/2017 e com a predominância do negociado sobre o legislado fará com que o país retome as práticas do passado, mais precisamente anteriores ao surgimento da CLT, com negociações para jornadas de trabalho de 16 horas diárias ou mais, além da “troca” dos direitos trabalhistas por salários irrisórios.

Ademais, o art. 196 da Constituição Federal é claro quando dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado e segundo Ronald Ferreira dos Santos, Presidente do Conselho Nacional de Saúde, estes direitos devem ser garantidos mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (CNS, 2017).

Assim, a flexibilização da legislação trabalhista, primando pelo negociado ao invés do legislado, mostra-se uma grande perda para toda a classe trabalhadora, pois além de precarizar a saúde dos trabalhadores, atingirá a empregabilidade e qualidade dos serviços destes profissionais.

REFERÊNCIAS

ALESSI, Gil. Entenda o que é a PEC 241 (ou 55) e como ela pode afetar sua vida. São Paulo. 13/12/2016. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/10/10/politica/1476125574_221053.html> Acesso em 17/10/2018.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo, in SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANPED - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Entrevista com Paulo Sena – PEC 241. 24/09/2016. Disponível em: <http://www.anped.org.br/news/entrevista-com-paulo-sena-pec-241> Acesso em 17/10/2018.

BECK, Martha et al. Confira as medidas econômicas anunciadas por Temer e Meirelles. 24/05/2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/confira-as-medidas-economicas-anunciadas-por-temer-meirelles-19366642>>, acesso em 01/11/2018.

BOULOS, Guilherme. Retrocessos da reforma trabalhista. 24/04/2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/949/retrocessos-da-reforma-trabalhista>> Acesso em 08/10/2018.

BRASIL. ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Ministros do TST alertam que Reforma Trabalhista pode gerar a precarização das condições de trabalho. 04/05/2018. Brasília. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26432-ministros-do-tst-alertam-que-reforma-trabalhista-pode-gerar-a-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho>> Acesso em 01/11/2018.

_____. Reforma trabalhista: queda da MP 808/2017 indica descaso com legado social da Constituição e traz insegurança jurídica. 22/04/2018. Brasília. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26384-reforma-trabalhistacaducidade-da-medida-provisoria-808-2017-indica-descaso-com-legado-social-da-constituicao>> Acesso em 01/11/2018.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. (CLT) (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial (dos) Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 09 de agosto de 1943.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 15/09/2018.

BRASIL. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 de novembro de 2018. (Revogada).

BRASIL. Senado Federal. PEC que restringe gastos é aprovada e vai a promulgação. Brasília. 13/12/2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/13/pec-que-restringe-gastos-publicos-e-aprovada-e-vai-a-promulgacao>> Acesso em 17/10/2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. O modelo estrutural de gerência pública *in* Revista de administração pública - RAP. FGV. Rio de Janeiro. 2007.

_____. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTI, Hylda. Militares e altos salários do legislativo serão poupados da reforma. 11/12/2017. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2017/12/reforma-nao-afetara-militares-servidores-com-altos-salarios-no-legislativo-e-judiciario-dizem-tecnicos> Acesso em 17/10/2018.

CESIT/IE/UNICAMP. GT Reforma Trabalhista. Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas. 2017.

CHARLEAUX, João Paulo. Afinal o que é um liberal, no mundo e no Brasil? Este estudioso do tema responde. 07/10/2017. Disponível em:

<<https://www.nexojornal.com.br/entrevista/2017/10/07/Afinal-o-que-%C3%A9-um-liberal-no-mundo-e-no-Brasil-Este-estudioso-do-tema-responde>> Acesso em 17/10/2018.

COGGIOLA, Osvaldo. Da revolução industrial ao movimento operário. Porto Alegre: Pradense, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº 02, abr/jun de 2001.

Estadão Conteúdo. Excessos tornaram a reforma trabalhista necessária. São Paulo. 17/05/2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/excessos-tornaram-a-reforma-trabalhista-necessaria-diz-tst/>> Acesso em 08/10/2018.

HARVEY, David. O neoliberalismo, histórias e implicações: tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. Edições Loyola. São Paulo, 2008.

KEYNES, John Maynard. Teoria geral do emprego, do juro e da moeda/John Maynard Keynes: tradução de Sérgio Bath; prefácio Marcelo de Paiva Abreu – São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIS, Lais. Temer sanciona texto da reforma trabalhista em cerimônia no planalto. 13/07/2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/temer-sanciona-texto-da-reforma-trabalhista-em-solenidade-no-planalto.ghtml>>, acesso em 01/11/2018.

MISES, Ludwig Von. As seis lições/Ludwig von Mises: tradução de Maria Luiza Borges – 7ª edição – São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2009.

MORAES, Reginaldo C. Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai? Ponto Futuro. Editora Senac São Paulo. Ano: 2001.

MOURA, R. M., PUPO, Amanda. Limitações da reforma trabalhista. 10/05/2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,limitacoes-da-reforma-trabalhista-afrentam-constituicao-diz-fachin,70002303694>> acesso em 17/10/2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

O DIA. Conheça o plano de governo de Temer. 18/04/2016. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/_conteudo/brasil/2016-04-18/conheca-o-plano-de-governo-de-temer.html> acesso em 01/11/2018.

O GLOBO. Economia. PEC do Teto dos gastos, entenda a proposta aprovada. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/pec-do-teto-dos-gastos-entenda-proposta-aprovada-em-2016-20245268>> acesso em 17/10/2018.

OLIVEIRA Mariana. O processo de impeachment de Dilma. Brasília. 17/11/2018. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/processo-de-impeachment-de-dilma/>> Acesso em 17/10/2018.

PORTINARI, Beatriz. O número máximo de horas que você deve trabalhar para evitar o estresse, de acordo com a ciência. 14/01/2018. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/09/ciencia/1515530041_176143.html> Acesso em 03/12/2018.

SMITH, Adam. A riqueza das nações, investigação sobre sua natureza e suas causas: tradução de Luiz João Baraúna. Editora Nova Cultural. Vol. II. São Paulo. 1996.

SANTOS, Ronald Ferreira. O Povo Brasileiro tem direito à carne honesta, diz presidente do CNS. Brasília. 18/03/2017. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2017/03mar18_carneHonest.html> Acesso em 29/11/2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Renovar, 2010.

TEIXEIRA. João Carlos. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt%20noticias/> acesso em 17/10/2018.

YOUNES, Riad. O trabalho mata. 02/09/2018. Disponível em:
<<https://www.cartacapital.com.br/revista/1019/o-trabalho-mata>> Acesso em 03/09/2018.