

A REFORMA TRABALHISTA E O RETROCESSO NA PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral*

THE LABOR REFORM AND THE RETROCESS IN THE LEGAL PROTECTION OF HEALTH AND SAFETY AT WORK: critical comments about work hours and other allusive devices in the working environment

BELTRAMELLI NETO, Silvio**

Resumo: A reforma trabalhista tramitada no final do ano 2016 demonstrou grande evidência de *deficit* democrático existente no país, pois não se tratou de simples alteração legislativa, mas de total modificação na regulamentação das relações de trabalho. Tal projeto não foi levado ao debate público. Assim, o estudo apresentado pretende abordar o impacto causado nas normas relativas ao meio ambiente do trabalho, especificamente as de proteção à saúde e segurança, com o intuito de conscientizar a sociedade brasileira do seu conteúdo e das suas consequências.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Relação de trabalho. Ambiente de trabalho.

Abstract: The labor reform passed at the end of 2016 showed great evidence of an existing democratic *deficit* in the country, for it was not a simple legislative amendment, but a complete modification in the regulation of working relationships. Such a project wasn't taken to public debate. Thus, the present study intends to address the impact caused in the norms relating to working environment, specifically those about protection to

*Artigo resultante de atualização de exposição promovida dentro do painel "Reforma Trabalhista", apresentado no evento "Os efeitos das reformas trabalhista e previdenciária e a importância da rede de proteção do trabalho - Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho", realizado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região em 27 de abril de 2017, no Instituto de Economia da Unicamp. Aos organizadores, na pessoa da Dra. Patrícia Maeda, agradeço pelo convite.

**Professor pesquisador da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo - USP. Membro do Ministério Público do Trabalho em Campinas/SP.

health and safety, with the intention of making the Brazilian society aware of its contents and its consequences.

Keywords: Labor reform. Working relationship. Working environment.

1 INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, que passou a tramitar perante Comissão Especial da Câmara dos Deputados ao apagar das luzes do ano de 2016, e que versa sobre a chamada “reforma trabalhista”, ganhou notável impulso a partir de sua eleição como meta prioritária do governo de Michel Temer, dentro das providências ditas essenciais para a recuperação econômica do país frente à recessão amargada ao menos nos últimos dois anos. Sua aprovação pelo Congresso Nacional deu ensejo à Lei n. 13.467/2017, promulgada pela Presidência da República em 13 de julho de 2017, com vigência prevista para cento e vinte dias a partir de sua publicação oficial, havida em 14 de julho de 2017.

A tal reforma é defendida com esmero por muitos, em nome de suposta “modernização” orientada ao crescimento econômico do país, e repudiada, veementemente, por outros tantos, sob acusação de estratagemas de desproteção jurídica do trabalhador, em nome de interesses econômicos.

Debates acalorados a respeito do tema, muitos deles violentos, são travados em ambiente já contaminado por perniciosa polarização política maniqueísta, capaz de ressuscitar pueris sentimentos do tipo “Fla x Flu”, “nós contra eles” ou “ame-o ou deixe-o”, que fazem lembrar, não sem profundo receio, os acontecimentos precedentes à edição do famigerado Ato Institucional n. 5 por um Governo Militar ilegítimo, que a partir de discurso parlamentar desprezioso e absolutamente sem repercussão se valeu de celeuma artificialmente inflada para justificar a imediata imposição daquela aberração jurídica. Na época, como agora, “o que se buscava era o antagonismo”¹.

O que se percebe, contudo, com relativa frequência, é que a despeito da importância da ampla discussão por toda a população sobre mote tão sensível, os debates acontecem sem que os interlocutores sequer tenham conhecimento do que o Projeto de Lei propunha e do que, agora, disciplina a lei. Aliás, reconheça-se, essa não é uma tarefa simples.

O Projeto de Lei n. 6.787/2016 foi apresentado à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016 (BRASIL, 2017a), tendo um conteúdo distribuído por exatas nove páginas, das quais duas alusivas à exposição de motivos e sete dedicadas à proposição de alteração de sete artigos e da revogação, em parte ou integral, de outros

¹Para a descrição do antagonismo insuflado pelo Governo Militar a partir de discurso de crítica ao “regime” do Deputado Federal Márcio Moreira Alves, proferido na Câmara dos Deputados em horário de pouca audiência do dia 2 de setembro de 1968, *vide* GASPARI, 2002, p. 315-317.

seis artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como de modificação de oito artigos e revogação, parcial ou total, de dois artigos da Lei n. 6.019/1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas) (BRASIL, 2016).

Este projeto de nove páginas foi objeto de 1.340 propostas de emendas e foi discutido em audiências públicas, seminários e reuniões com a presença de representantes de diversos setores da sociedade civil e agentes dos Três Poderes, entre 16 de fevereiro e 10 de abril de 2017, portanto em menos de três meses (BRASIL, 2017b). Eis que, em 12 de abril de 2017, o relator para o projeto de lei, Deputado Rogério Marinho, oferece parecer sobre o texto original e as emendas apresentadas, pugnado pela aprovação de substitutivo à proposta original, com nada menos do que quarenta e quatro páginas, sugerindo a alteração de oitenta e um artigos da CLT, além de mudanças nas Leis n. 6.019/1974, 8.036/1990 (que dispõe sobre o FGTS), 8.212/1991 (que dispõe sobre a Seguridade Social) e 8.213/1991 (que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social) (BRASIL, 2017b).

Em 26 de abril de 2017 as discussões iniciaram-se no plenário da Câmara dos Deputados. Dois dias depois o projeto de lei foi encaminhado ao Senado, convertendo-se em lei em menos de noventa dias.

A tramitação da reforma trabalhista, em si, é a maior evidência de seu profundo *deficit* democrático. Isso porque não se trata de mera alteração legislativa, mas de completa modificação dos paradigmas de regulamentação das relações de trabalho, levada a efeito sem amplo conhecimento e debate pela população brasileira, impedida por um açodado processo legislativo. Cumpre notar que o projeto em análise não foi, de fato, levado ao debate público, porquanto as audiências públicas, seminários e reuniões havidas no interregno de dois meses tiveram por base um texto que veio a ser descartado por um substitutivo que altera por completo as bases da proposta, subvertendo-a.

Neste contexto, urge a conscientização da sociedade brasileira acerca do conteúdo e das consequências do novo panorama legal das relações de trabalho no Brasil, para que discussões permaneçam sendo travadas e interpretações e reivindicações sejam formuladas com base informacional mais sólida.

Com este propósito, o presente artigo pretende abordar dimensão importante da reforma trabalhista, qual seja, seu impacto nas normas vigentes relativas ao meio ambiente laboral, mais especificamente o que diz respeito à proteção da saúde e segurança do trabalho, a partir do cotejo, ainda que em breves linhas, do que propõe o projeto de lei com os padrões normativos constitucionais e internacionais sobre o tema, sem contudo furtar-se a tecer críticas objetivas às premissas de base da reforma - i. e., suas alegadas finalidades².

²Até o fechamento deste texto, ainda aguardava-se possível edição de Medida Provisória pelo Governo Federal, visando regulamentar/alterar alguns pontos da lei recém editada.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: parâmetros teóricos

À guisa de contextualização teórica prévia ao exame de dispositivos do projeto da reforma trabalhista, é possível identificar-se um processo histórico evolutivo no que se refere à preocupação com o impacto do trabalho na saúde no ser humano, que se inicia com a etapa da implantação de serviços médicos em indústrias, a partir de meados do Século XIX. Em um momento posterior, no pós Segunda Guerra, passa-se à etapa da saúde ocupacional, agora preocupada, para além do tratamento de trabalhadores adoecidos, com a segurança dos processos produtivos (sobretudo quanto a máquinas e produtos manuseados). Já na década de 1970, na chamada etapa da saúde do trabalhador, há a expansão da atenção para o meio ambiente no qual está inserido o obreiro, preceituando um olhar holístico sobre os riscos a que está exposta a sua saúde. Até que, na década de 1980, inaugura-se o estágio da qualidade de vida do trabalhador, que lança luzes ao grau de satisfação no trabalho, perquirida a partir de circunstâncias não apenas físicas, químicas e biológicas da atividade profissional, mas também de organização do trabalho, interrelações pessoais, aspirações de carreira etc. (SILVA, 2008, p. 120-125).

Hodiernamente tem-se, pois, que a concepção de meio ambiente do trabalho equilibrado está baseada “na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2005, p. 23). A manutenção da saúde do trabalhador como direito depende, portanto, da preservação do equilíbrio do meio ambiente laboral, enquanto obrigação jurídica voltada à salvaguarda, em última instância, do próprio direito à vida (SILVA, 2008, p. 99-101). Daí que:

Na busca do conceito de meio ambiente do trabalho, procura-se conjugar a ideia de local de trabalho à de conjunto de condições, leis, influências, e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral. O conceito transcende a concepção meramente espacial (local de trabalho como elemento do contrato de trabalho) e rejeita a dicotomia natural *x* artificial. (FIGUEIREDO, 2007, p. 40).

A proteção da saúde e da segurança no trabalho (SST) demanda, pois, uma abordagem mais ampla, como propõem a visão evolutiva da saúde do trabalhador e a concepção atual de meio ambiente de trabalho, exigindo atenção para com a gestão organizacional de riscos, ao modo da análise realizada pela ergonomia da atividade³, que

³Ergonomia aqui entendida como técnica na qual são utilizados o conhecimento técnico-científico e o saber dos trabalhadores sobre sua própria situação de trabalho, em especial sobre os riscos envolvidos, com o diferencial de admitir que técnicos e cientistas têm algo a aprender a partir do comportamento e do discurso dos trabalhadores (VILELA; ALMEIDA; MENDES, 2012, p. 2828).

se preocupa com a avaliação de todo o contexto da atividade laboral, desde seus aspectos físicos (mobiliário, agentes insalubres, movimentos repetitivos, sintomatologia etc.), passando pela rotina de trabalho (*v. g.*, jornada, metas e comunicação com superiores hierárquicos), atingindo aspectos mentais relacionados a comportamento, como a depressão e o assédio moral (BELTRAMELLI NETO; LUSTRE, 2016, p. 245).

É com esta inspiração que se passa a indicar, ainda que concisamente, os dispositivos da reforma trabalhista que se referem, de modo mais evidente e direto, a aspectos da saúde, segurança e bem-estar no trabalho.

3 DISPOSITIVOS DA REFORMA TRABALHISTA ATINENTES À SST

Diversas são as alterações legais constantes do projeto da reforma trabalhista que tocam, diretamente, o meio ambiente de trabalho e a saúde e segurança do trabalhador, dentre elas sobressaem-se dispositivos relativos à jornada de trabalho e ao trabalho em ambiente insalubre.

A relação entre jornada laboral e saúde no trabalho chega a ser intuitiva, a ponto de se poder afirmar que a duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, porquanto influencia, decisivamente, a efetividade das medidas de SST, sobretudo considerando-se que a ampliação do tempo de labuta impacta, significativamente, na probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais (DELGADO, 2011, p. 807). Em suma, as normas sobre a duração do trabalho tutelam a integridade física e psíquica do obreiro, buscando evitar sua fadiga (BARROS, 2006, p. 630).

Quanto ao tema, o projeto de lei reformista propõe alterações profundas nos limites e métodos de estabelecimento da duração do trabalho, a seguir abordadas, com observação da ordem crescente dos artigos da CLT modificados, elegendo-se aquelas compreendidas como de potencial nocivo para a preservação da SST.

Para começar, destaca-se a alteração do § 2º do art. 58, de modo a eliminar por completo a figura das horas *in itinere* ao estabelecer que o tempo despendido pelo empregado até o posto de trabalho e para o seu retorno, “caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”. A possibilidade de fixação de tempo médio para fins de remuneração desse itinerário, no caso de microempresas e empresas de pequeno porte, deixa de existir com a revogação do § 3º do mesmo artigo.

A partir da aprovação de tais disposições, trabalhadores urbanos e rurais que se deslocarem por longas distâncias para acessarem ao local de trabalho não terão direito à consideração como jornada o tempo despendido com esse deslocamento (muitas vezes, de horas, como é o caso dos canavieiros), ao passo em que, de fato terão parte de seu

dia comprometido exclusivamente em razão da atividade laboral, com inequívoco favorecimento à estafa do trabalhador.

Já sobre os meios de prorrogação de jornada, sem contrapartida quicá econômica, as alterações propostas são robustas.

Por força da inserção de um § 5º ao art. 59, passar-se-á a admitir que sistema de compensação de jornada do tipo “banco de horas” seja estabelecido por acordo individual escrito e não mais por norma coletiva, desde que a compensação ocorra em período não superior a seis meses, isto é, pretende-se suprimir para tal sistema a chancela sindical, única exigência voltada a, em tese, oferecer, com base na despersonalização da negociação, alguma salvaguarda ao obreiro em face de circunstância obviamente mais gravosa de trabalho (CORREIA, 2016, p. 539), que se consubstancia no:

[...] exemplo mais agressivo de preservação do contrato de trabalho em troca de um esforço adicional do trabalhador, que vem a ser a prestação continuada de hora extraordinária sem o pagamento. (SILVA, 2013, p. 71).

De fato, o próprio sistema de banco de horas de ciclo de até um ano, como legalmente permitido nos dias de hoje, já é, de per si, um fator de agravo à saúde do trabalhador:

Afinal, para que servem a folga compensatória e a compensação de horas suplementares adrede efetuadas? Por óbvio que o objetivo não é meramente pecuniário, mas objetiva prestigiar o organismo do trabalhador, de modo que esteja revigorado e mantenha boa produtividade e o bom rendimento, que tanto ele espera oferecer como o empregador espera dele receber - mas isso não será possível no regime de sobrejornada eterna. O banco de horas mancha, de modo indelével, o caráter de repouso da folga compensatória ou da compensação de jornada excessiva, por postergar de forma demasiadamente longa o termo final desse evento, ou, em determinados casos, por anulá-lo. [...] Ao expandir o módulo de 120 dias para 12 meses, o legislador deixou em desnorteio todo o sistema de compensação. (SILVA, 2013, p. 73-74).

Em frente.

O contrato de trabalho a tempo parcial passa a contemplar, diferente da proibição vigorante, a prestação de horas extras em razão da revogação do § 4º do art. 59, efetivando o risco de desnaturação da própria natureza deste tipo de vínculo, pois tempo parcial que possa ser prorrogado deixa de ser de fato parcial, na prática.

O novel art. 59-A torna letra de lei a tolerância jurisprudencial já verificada com as chamadas jornadas 12x36, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Este difundido sistema de

jornada, reconhecido pela jurisprudência pátria sob o pretexto de suposto benefício ao trabalhador, advindo de um maior lapso de intervalo inter-jornada, bem se sabe é de adoção generalizada em atividades profissionais que se caracterizam por abrigar trabalhadores que se ativam em mais de um emprego, justamente valendo-se do lapso de trinta e seis horas, como ocorre nos setores de saúde e vigilância. Descanso propriamente, portanto, não há. Não bastasse isso, a proposta ainda admite a indenização do intervalo intrajornada, ou seja, sua não fruição, circunstância de efeitos profundamente deletérios para a integridade física do obreiro, que não se alimenta e não descansa de forma adequada.

O parágrafo único do art. 59-A decreta que os pagamentos pactuados para o cumprimento de jornada 12x36 já englobam o descanso semanal remunerado (DSR) e o descanso em feriados, propondo, ainda, que “serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação”. Em outras palavras, equiparam-se as horas de labuta em dias destinados a feriados e em horário noturno - até então tratados pela legislação de forma distintiva, a bem da inibição de sua prática - a horas extras prestadas em dias úteis, favorecendo sua ocorrência.

Já a proposta para o art. 59-B transforma em letra de lei o texto do já criticável item III da Súmula n. 85 do TST, no sentido de que o não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando estabelecida por acordo tácito, “não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”, o que significa, na prática, ausência de pena propriamente dita para sistemas de compensação estabelecidos de modo informal e que descumpram o limite **diário** de tempo de labuta, já que a consequência não é sancionatória, mas meramente observadora dos padrões adotados para uma situação comum de prorrogação de jornada: o pagamento do respectivo adicional. A informalidade é, pois, incentivada.

Aliás, incentivo à burla dos limites legais impostos à compensação de jornada verifica-se também no texto do parágrafo único intentado para o art. 59-B, segundo o qual acordo de compensação semanal e banco de horas não se descaracterizam pela prestação de horas extras habituais. Esse dispositivo subverte a normatização e a jurisprudência sumulada⁴ atuais, permitindo que o empregado prostre-se à mercê de um duplo sistema de jornada, aplicado ao gosto do empregador: ora está-se em regime compensatório, ora em prestação de horas extras habituais, fora dos limites pactuados de compensação. O descumprimento reiterado do acordo de compensação,

⁴Súmula n. 85, IV, do TST: “A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”.

doravante, não mais significará sua desnaturação. Neste contexto, é possível a burla, com respaldo legal, dos termos negociados da compensação até que se queira, por qualquer motivo, retomar sua observância.

A reforma ainda adjudicou parágrafo único ao art. 60, determinando que a jornada 12x36 não se submeta ao comando do *caput*, portanto não demande licença prévia para prorrogação de jornada em ambiente insalubre. O enunciado normativo dá azo ao elastecimento da duração do trabalho, em ambiente insalubre, para obreiros já submetidos a jornada prorrogada de doze horas. É o agravamento da exposição já prejudicial do indivíduo a uma jornada laboral extensa por natureza.

Deu-se, também, alteração do § 1º do art. 61, para suprimir a obrigatoriedade de comunicação ao Ministério do Trabalho em casos de prorrogação de jornada por necessidade imperiosa, em face de motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Esta nova realidade sugere ausência completa de controle estatal imediato sobre um tipo de prorrogação que passa à integral discricionariedade patronal, inclusive no que tange à configuração do que venha a ser “serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”.

O § 4º do art. 71 também foi alvo da reforma, mediante alteração que mitiga os efeitos sancionatórios da não fruição integral do intervalo intrajornada, antes estabelecidos com a remuneração do período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, padrão sensivelmente reduzido para “o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, facilitando a burla do direito constitucional de intervalo para alimentação e descanso do trabalhador.

Em prosseguimento, a nova lei insere na CLT um capítulo inteiramente dedicado à regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E), eximindo-o da exigência de controle de jornada e, por conseguinte, sujeitando-o a jornadas extensas, sem qualquer contrapartida, em razão de sua equiparação a serviços em atividade externa e à atividade de gerência, pela inclusão de inciso III ao art. 62. Esta decisão ignora o fato notório da disseminação de mecanismos de controle da duração do trabalho a despeito (e em especial) de se tratar de trabalho à distância, muitas vezes postos em operação por simples ferramentas eletrônicas de averiguação de *login* realizado pelo funcionário junto ao sistema eletrônico do empregador. Em consequência, ter-se-á o controle efetivo da duração do trabalho sem que tal seja considerado para fins de limitação do tempo à disposição do empregador, conquanto perfeitamente aferível. A respeito, é de se acompanhar como a jurisprudência irá se comportar, tendo em vista os inúmeros precedentes relativos à desconsideração da aplicação da exceção envidada pelo art. 62 da CLT nas situações em que se verifica controle de jornada.

Ainda a respeito do teletrabalho, o art. 75-E ordena que o empregador instrua os empregados, “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções atinentes a acidentes laborais e doenças ocupacionais. Por outro lado, seu parágrafo único determina que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”, disposição essa evidentemente voltada a uma prevenção (ato formal *a priori*) de responsabilidade por acidente típico ou adoecimento laboral, algo que não pode se sobrepor à investigação ampla das causas de qualquer infortúnio de trabalho, sob pena de inculpar-se, de antemão, a vítima do agravo à saúde por suposto ato inseguro⁵.

Revogou-se o § 2º do art. 134, retirando o benefício de menores de dezoito e maiores de cinquenta anos de gozarem férias em período único, por sabida conveniência social e de saúde. Ademais, os contratados a tempo parcial passarão a poder valer-se do abono pecuniário mediante venda de um terço do período de férias, em virtude da revogação do § 3º do art. 143, em mais uma iniciativa que incentiva a mitigação do tempo de descanso do trabalhador, neste caso, por premência ou conveniência econômica.

No aspecto da reparação de danos, houve o advento da pré estipulação de valores máximos para o estabelecimento de indenização por dano extrapatrimonial, como os decorrentes de acidentes típicos de trabalho ou de doenças ocupacionais. O § 1º do art. 223-G dispõe que o juízo fixará a indenização a ser paga em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido, e IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Tais tetos indenizatórios expurgam do Poder Judiciário a possibilidade de atendimento da máxima essencial da responsabilidade civil, calcada na busca pela reparação proporcional ao agravo experimentado ao permitir, inexoravelmente, que, *v. g.*, uma vítima de amputação ou de lesão de coluna que limite movimentos para o resto da vida seja indenizada a, no máximo, setenta e cinco mil reais, acaso seu salário contratual seja mil e quinhentos reais.

A proteção jurídica específica do trabalho feminino também não sai ileso à proposta reformista.

A mulher deixa de ter, formalmente, o direito a quinze minutos de descanso antes do início das atividades em período de horas extraordinárias em decorrência da revogação do art. 384, a despeito de sua recepção pela Constituição Federal de 1988 haver sido afirmada pelo STF, em decisão com repercussão geral reconhecida⁶.

⁵Acerca da necessidade de investigação ampla e organizacional de qualquer acidente de trabalho (típico ou adoecimento), para além da tendência da avaliação sob o enfoque a culpa exclusiva obreira, a se coadunar com a visão da ergonomia da atividade, *vide* BELTRAMELLI NETO; LUSTRE, 2016.

⁶STF, RE 658.312, julgado em 27 de novembro de 2014.

A reforma também alterou o art. 394-A, recém incluído na CLT (2016), para deixar de proibir o trabalho de gestantes em ambiente insalubre, passando a tolerá-lo (i) para atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentado atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, recomendando o afastamento durante a gestação, ou, (ii) para atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentado atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher opinando pelo afastamento durante a lactação. A nova disciplina denota claro retrocesso na salvaguarda jurídica da vida e da saúde da gestante e do nascituro ao inverter uma presunção absoluta de dano.

Ademais das alterações de texto normativo, já dispondo patamares distintos e menos rigorosos quanto aos limites da duração do trabalho e quanto a disposições de SST não ligadas à jornada de trabalho, a reforma trabalhista tem como pilar a ampliação das temáticas sujeitas à norma coletiva, sem que haja, necessariamente, respeito ao quanto permanecerá disposto em lei. Em outras palavras, o reformador implantou a flexibilização de normas trabalhistas por meio de negociação individual ou coletiva: o conhecido jargão do “negociado sobre o legislado”.

Representação maior desse intento é o proposto art. 611-A, que autoriza a relativização de uma série de direitos pela admissão da pactuação coletiva de diversos motes, entre eles os seguintes, que interessam a este estudo: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Perceba-se que até mesmo o enquadramento de grau de insalubridade, incumbência técnica até então adjudicada a quadros científicos especializados do Ministério do Trabalho, passa a ser suscetível de negociação coletiva.

Ainda mais grave é a explícita não obrigatoriedade de contrapartida em caso de redução de direitos, estampada no § 2º do indigitado art. 611-A (“A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”). Institucionaliza-se o despojamento de direitos em franca violação do seminal Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.

Por outro lado, o art. 611-B proíbe a redução ou supressão de uma série de direitos, entre eles: repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas

em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

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

A reforma chega às raias do absurdo com o parágrafo único do art. 611-B:

[...] 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.

O dispositivo nega a óbvia, consabida e consagrada identificação germinal da limitação da jornada de trabalho com a preservação da saúde do trabalhador, para explicitar que a duração do trabalho está sujeita à ampla flexibilização que se quer implementar⁷.

Pois bem. A análise sistemática das apontadas alterações propostas pela reforma trabalhista não deixa dúvida de que o patamar de proteção de direitos trabalhistas ligados à SST será sensivelmente reduzido, quando não suprimido, ou está sujeito a sê-lo, por força de negociação coletiva ou individual **independentemente de contrapartida** - se é que se pode vislumbrar contrapartida ao despojamento de situações ligadas à preservação da saúde.

4 BREVE CRÍTICA AO ARGUMENTO DE BASE DA REFORMA TRABALHISTA

O parecer de apresentação do substitutivo da reforma trabalhista alega que a proposta visa adequar a CLT às modernas relações de trabalho, com concessão de maior liberdade de negociação entre as partes envolvidas, para com isso propiciar o ingresso de desempregados e trabalhadores informais no mercado formal de trabalho (BRASIL, 2017b, p. 19). É notório que se trata de iniciativa muito mais ampla do que se admite, ao menos no parecer do relator do projeto de lei.

⁷A proposta de reforma, neste ponto, fulmina sólida jurisprudência construída em todas as instâncias da Justiça Especializada, no sentido da vinculação entre limitação de jornada e saúde e segurança, do que é exemplo solar o texto da Súmula n. 437, II, do TST: “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”.

Indubitavelmente, a reforma trabalhista é um dos itens de providências da agenda tipicamente neoliberal, levadas originalmente a efeito com a ascensão de Margaret Thatcher ao governo inglês, de Ronald Reagan ao governo norte-americano e de Helmut Kohl ao governo alemão, no período entre o final dos anos setenta e início dos oitenta, e desde sempre proposta sob a alegação de crescimento econômico e, por consequência, da empregabilidade.

A agenda neoliberal é conhecida, sobretudo, pela sua materialização no Consenso de Washington⁸, e contempla: privatização de ativos estatais, redução do capital produtivo estatal, legislação desregulamentadora dos direitos sociais e das relações de trabalho, e medidas de enfraquecimento da atuação sindical (ANTUNES, 2005, p. 66). O contexto histórico de sua afirmação e prática, que remete a tempos de retração econômica, permite adequado paralelo, ainda que admitidas possíveis nuances, com a atualidade brasileira⁹.

Igualmente conhecidas são as consequências dessa agenda, que após vigorar por vinte anos na Inglaterra acarretou migração maciça de trabalhadores para o setor de serviços, em condições de subemprego (*part-time workers*, *temporary workers* e *self-employed workers*) e queda brusca dos níveis de sindicalização, das normas coletivas e do número de greves (ANTUNES, 2005, p. 72-75), sendo que todas essas circunstâncias se fizeram acompanhar de aumento substancial das jornadas de trabalho semanal, situação verificada apenas na Inglaterra dentre os países membros da União Europeia (ANTUNES, 2005, p. 90). Em suma, verificou-se perfeito quadro de precarização, tendo-se mais tempo de trabalho com menos direitos. É certo que os índices de empregabilidade aumentaram, mas tal se verificou em razão da contabilização estatística dos subempregos, pois, de fato, os níveis de desemprego afirmaram-se crescentes, ao menos na década de 1980 (ANTUNES, 2005, p. 71).

Sob o prisma social, não se nega que, em tempos de domínio capitalista, a mitigação das privações que afetam os vulneráveis passa inevitavelmente por uma economia sólida e estável, capaz de gerar empregos, mas a defesa de uma reforma trabalhista que admita a redução de direitos dos trabalhadores como fator de empregabilidade, como visto, não se sustenta. É possível afirmar, com autoridade científica, a inexistência

⁸O chamado 'Consenso de Washington' foi descrito por John Williamson [...] como conjunto de proposições que, segundo ele, condensariam o que na época as instituições multilaterais sediadas em Washington [especialmente FMI e Bird] julgavam como um conjunto adequado de políticas para serem adotadas pelos países da América Latina. Estes estavam então à procura de uma agenda que lhes permitisse deixar para trás a 'década perdida' dos 80 e retomar o caminho do crescimento econômico". (GIAMBIAGI; ALMEIDA, 2004, p. 52).

⁹Sobre o início dos anos 1980, "vivia-se naquele momento, uma desaceleração da economia capitalista e o caminho que era apregoado como o do retorno ao crescimento deveria passar implacavelmente, segundo os governantes destes países, por um processo de deflação acelerada, isto é, de diminuição da inflação, de aumento acentuado e incentivado dos lucros e de uma diminuição, para usar um eufemismo, da conflitividade sindical, além de uma diminuição dos *deficits* públicos governamentais e, sempre que possível, de uma privatização ao máximo das empresas públicas" (FIORI, 1998, p. 218).

de evidências de que mercados e leis flexíveis importem em geração de emprego e crescimento econômico (RODGERS, 2007).

De mais a mais, ainda na perspectiva da melhora coletiva da qualidade de vida e enquanto política pública de redução de desigualdades sociais, não se trata apenas de estar empregado e de ter alguma renda para que se possa afirmar que houve desenvolvimento social, entendido como processo de remoção das principais fontes de privação da liberdade, entre elas a pobreza, a carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática (SEN, 2010, p. 16). Dito de outro modo, não se reduz pobreza com subemprego, porque não se favorece com isso o avanço dos indivíduos à fruição da liberdade substantiva; ao revés, intensifica-se a desigualdade não apenas na distribuição de renda, mas de serviços e demais elementos (dentre eles a saúde) que capacitem a pessoa a alcançar, por opção própria (e só por ela), uma melhor condição de vida segundo suas livres aspirações¹⁰.

Aliás, é tendo por base o posicionamento da governança global em favor do desenvolvimento social, formalizado na Declaração e Programa de Ação da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social de 1995, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou em 1999¹¹ o paradigma do Trabalho Decente, consubstanciado em uma política de atuação junto aos Estados Membros que conjuga quatro elementos: geração de empregos, garantia dos direitos trabalhistas (contra a supressão ou flexibilização), ampliação da proteção social (tendo em mira o incremento da produtividade com inclusão social) e a promoção do diálogo social (entre organizações de trabalhadores e de empregadores) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *s. d.*).

Exatamente sob o prisma do desenvolvimento social, a OIT preceitua que a criação de empregos (necessária, por certa) deve vir acompanhada da proteção dos direitos trabalhistas e melhoria nos serviços sociais de atendimento, como os de saúde, e não de sua fragilização. Emprego e direitos devem ser encarados, sob esta ótica, como elementos confluentes e não divergentes ou limitantes entre si.

Contra toda esta percepção se coloca a reforma trabalhista sob análise.

5 INCONSTITUCIONALIDADE E A INCONVENCIONALIDADE DAS ALTERAÇÕES DAS NORMAS RELATIVAS À SST

A Constituição Federal (CF/1988) consagra o direito humano à saúde como direito fundamental, fazendo-o, em linhas gerais, no seu

¹⁰ “[...] a capacidade é um tipo de liberdade: a liberdade substantiva de realizar combinações alternativas de funcionamentos (ou, menos formalmente expresso, a liberdade para ter estilos de vida diversos)”. (SEN, 2010, p. 105).

¹¹ Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. Memoria del Director General: trabajo decente, jun. 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

art. 6º e especificando-o em seus arts. 196 e seguintes. O art. 196 da CF estabelece que “a saúde é direito de todos e dever do Estado”. Diz ainda que o Estado, para a consecução dessa tarefa, deve levar a efeito “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos”. Portanto, o que se coloca em sentido contrário a essa determinação não se ampara juridicamente.

Especificamente no que se refere à saúde do trabalhador, é seu direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CF). Demais disso, a CF faz questão de admitir a existência de um meio ambiente do trabalho, submetendo-o, por conseguinte, a todo o arcabouço legal protetivo do meio ambiente considerado em todas as suas dimensões (natural, artificial e cultural). São normas que se apresentam de modo sistematizado e com aplicação específica às relações de trabalho, articulando dispositivos constitucionais (arts. 200, VIII, c/c 225, c/c 7º, XXII e XXVIII), convencionais (Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, seguida de outras dedicadas à saúde e segurança do trabalho, como as Convenções 161, 162, 164, 167, 170 e 176) e infraconstitucionais (Lei n. 6.938/1981, arts. 19 a 21 da Lei n. 8.213/1991, arts. 155 a 159 da CLT e Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego).

Em se tratando o direito à saúde de um direito humano consagrado pela CF - fazendo-o, por isso, um direito fundamental -, a hipótese atrai para o Estado brasileiro o intitulado “dever de proteção”, decorrente da sua função da proteção perante terceiros (CANOTILHO, 2003, p. 409), que incumbe todos os agentes estatais da adoção de medidas de proteção (ação de proteger para evitar ação de violação). No exercício da função de proteção perante terceiros, os diferentes órgãos estatais são instados a prevenir e reprimir afrontas a direitos humanos, principalmente mediante providências administrativas (Poder Executivo), edição de leis regulatórias e punitivas (Poder Legislativo) e realização de investigações, julgamentos e imposição de sanções (autoridade policial, Ministério Público e Poder Judiciário)¹². Sob este aspecto, não se pode conceber autorização jurídica para qualquer reforma que pretenda fragilizar um patamar protetivo já estabelecido em relação à salvaguarda da saúde do trabalhador.

O art. 3º, inciso I, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1981) define meio ambiente como o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”, denotando amplitude conceitual compatível com o que se espera de uma visão moderna do meio ambiente laboral, portanto a este se aplicando, integralmente.

¹²Sobre o dever estatal de proteção dos direitos humanos como fator vinculante das decisões nas esferas dos Três Poderes, segundo as normas e a jurisprudência internacionais oponíveis ao Estado brasileiro, *vide* BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 39-43.

Sem embargo, a própria CF ocupa-se do meio ambiente laboral, a começar pelos arts. 200, inciso VIII, e 225, *caput*¹³, cuja interação consagra a existência do meio ambiente de trabalho.

O art. 7º, XXII, da CF, como visto, confere a qualquer trabalhador o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, demonstrando que a salvaguarda legal do meio ambiente visa a prevenção dos agravos à saúde do trabalhador e não a compensação econômica, na hipótese de ocorrência do dano. Bem por isso, conquanto muito importantes as disposições constitucionais voltadas ao pagamento de adicionais (art. 7º, XXIII) e a contratação de seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII) devem ser tomadas por obrigações patronais subsidiárias ao dever principal de prevenção. Nessa linha, o art. 7º, XXII, da CF explicita de modo cabal e incontestável a aplicação do Princípio da Prevenção, próprio do Direito Ambiental, ao meio ambiente de trabalho.

No contexto convencional supralegal¹⁴, cabe mencionar a Convenção 155 da OIT (“Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho”), aprovada em 1981 e promulgada no Brasil pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Tal norma insta os Estados a, mediante diálogo com as representações obreiras e patronais, pôr em prática “uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho” (art. 4.1), tendo por objetivo “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho” (art. 4.2).

De se destacar a conclusão permitida pelo art. 3º, “e”, da Convenção 155, segundo a qual a saúde do obreiro não significa, exclusivamente, ausência de doença, mas, outrossim, a inexistência de absolutamente qualquer circunstância relacionada ao trabalho que agrida a integridade física ou mental do trabalhador, ainda que não manifestada sintomaticamente¹⁵. Dito de outro modo, a proteção da saúde do trabalhador vai muito além do enfrentamento da doença instalada ou da lesão havida, abrangendo a eliminação de toda situação de exposição a risco. Diante deste referencial, não se sustenta a possibilidade de enquadramento de insalubridade por norma coletiva, tampouco a admissão de trabalho de gestante em ambiente insalubre, antes proibido por lei.

¹³Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - Colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. [...] Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

¹⁴Categoria adotada pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do entendimento vigente acerca do *status* hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e promulgados pelo Brasil, à luz do art. 5º, §§ 2º e 3º, da CF/1988 (cf. RE 466.343).

¹⁵Art. 3º Para os fins da presente Convenção: [...] e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

De outra banda, as disposições dos arts. 155 a 159 da CLT são os pilares da distribuição das obrigações jurídicas relativas à proteção do meio ambiente do trabalho e, por conseguinte, da saúde e da segurança do trabalhador.

Ao Estado, notadamente representado na figura do Ministério do Trabalho, cabe, por um lado, o estabelecimento das normas sobre segurança e medicina do trabalho e, por outro, a coordenação, orientação, controle e supervisão da fiscalização e das demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155, I e II, da CLT). Do primeiro ônus o Ministério do Trabalho desincumbe-se, sobretudo, com a edição das conhecidas Normas Regulamentadoras - NRs.

Aos empregados toca a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as editadas pelo Ministério do Trabalho, e a colaboração com o empregador na aplicação dos dispositivos voltados à proteção ambiental, ou seja, à redução dos riscos aos quais possa vir a estar exposto, sob pena de prática de ato faltoso, passível até mesmo de dispensa motivada (art. 158, CLT).

Aos empregadores compete cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados quanto a precauções para evitarem-se acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão competente, e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157 da CLT).

Esta lógica, historicamente estabelecida, acabou por ser desvirtuada pela reforma trabalhista quando, *v. g.*, deixa de exigir a comunicação do Ministério do Trabalho em caso de prorrogação de jornada por necessidade imperiosa, permite a redução do intervalo intrajornada para trinta minutos sem autorização pelo mesmo Ministério e faculta a flexibilização do enquadramento da insalubridade, matéria essencialmente técnica, relegada às normas regulamentadoras deste órgão.

Tampouco a possibilidade de redução de direitos pela via da negociação coletiva, sem contrapartida, escapa à inconstitucionalidade e à inconveniência.

É que vigem no Brasil - e com toda a força cogente que não se pode negar a este tipo de norma - os Princípios da Dignidade Humana, da Valorização Social do Trabalho, da Justiça Social e da Função Social da Propriedade, os quais, irradiados na seara laboral, reforçam os outros princípios tipicamente trabalhistas, como o Princípio Protetor e sua decorrente Regra da Norma mais Favorável ao trabalhador. Alia-se a isso tudo a efetividade de um vasto direito positivado, constitucional e internacionalmente, no que se refere à garantia de direitos laborais (arts. 7º a 11 da CF, CLT, leis esparsas) (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 118).

Da mesma forma, imperativo reconhecer os direitos trabalhistas como direitos fundamentais protegidos contra qualquer tendência de abolição (art. 60, § 4º, IV, CF), exceto nas situações em que o próprio Poder Constituinte expressamente permitiu, contanto que envidadas por

norma coletiva que contemple contrapartida justificadora da transação (DELGADO, 2011, p. 1257), quais sejam, aquelas constantes dos incisos VI (redução salarial), XIII (compensação e redução de jornada) e XIV (jornada em turnos ininterruptos de revezamento) do art. 7º da Carta Magna, permanecendo as demais cláusulas pétreas trabalhistas juridicamente a salvo de inovação *in melius*, levada a efeito por iniciativa legislativa ou por força da autonomia privada individual ou coletiva.

Não bastasse isso, o intento da prevalência do negociado sobre o legislado afronta as Convenções 98 (“Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”) e 154 (“Fomento à Negociação Coletiva”) da OIT, a qual, aliás, por meio de seu Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações já advertiu - a propósito dos comentários formulados em 2016 e publicados na Conferência Internacional de junho de 2017 - que está a observar com apreensão os vários projetos de lei submetidos ao Congresso Nacional pátrio, com vistas a que condições de trabalho determinadas por acordo ou convenção coletiva prevaleçam sobre as disposições da lei:

A este respeito, o Comitê recorda que o objetivo global de Convenções n. 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre os termos e as condições de trabalho que são mais favoráveis do que as previstas na legislação. [...] De uma perspectiva prática, o Comitê considera que a introdução de uma possibilidade geral de redução através da negociação coletiva às proteções para os trabalhadores na legislação teria um forte efeito dissuasor sobre o exercício desse direito e poderia contribuir para a deslegitimação durável deste mecanismo. (INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, 2016).

Em outras palavras, a própria OIT, então ciente da proposta reformista brasileira, já alertava sobre a evidente violação a compromissos internacionais assumidos, que imputam aos agentes estatais a preservação da autonomia privada coletiva como fonte de normas **ampliativas** da proteção jurídica dos direitos trabalhistas e não redutoras.

De uma perspectiva holística, portanto, o projeto de lei da reforma trabalhista propõe alterações absolutamente incompatíveis com as normas constitucionais e convencionais vigentes no Brasil, na medida em que abrem espaço para substancial incremento dos riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

6 CONCLUSÃO

A reforma trabalhista, imposta sob o pretexto do cumprimento da missão de modernizar a legislação trabalhista a bem do crescimento econômico pela atração de investimentos, com conseqüente criação de

empregos, realizou profundas alterações em campos sensíveis da SST, como a duração do trabalho e o labor em condições insalubres.

Pode-se projetar, pelas novas regras em discussão no Congresso Nacional, a considerável ampliação do tempo de labor sem qualquer contrapartida, mesmo que econômica, com óbvios impactos para a saúde física e mental do trabalhador. Além disso, situações relacionadas à exposição do obreiro ou da obreira (inclusive gestante) a agentes físicos, químicos e biológicos teve sua tolerância expandida e seu nível de proteção legal reduzido ou passível de redução por pactuação coletiva.

Todavia, a atual compreensão acerca do desenvolvimento social como concessão de capacidade ao indivíduo para exercer a liberdade substancial de acessar, a seu tempo e modo, o que lhe parece bom para si, não se apresenta como resultado de uma política legislativa reformadora que vilipendia o nível de proteção jurídica das relações de trabalho para aumentar índices de empregabilidade, a partir da precarização do próprio emprego. Poderes Executivo e Legislativo vislumbram, com a reforma, a pouco provável (julgar pelos exemplos históricos) inserção estrutural de desempregados e trabalhadores informais no mercado formal de trabalho pela redução de direitos, ou seja, trata-se da estratégia do nivelamento “por baixo”, ainda que a custo da saúde do trabalhador. É a busca pelo trabalho, ainda que indecente.

Como se já não bastasse a reprovável consequência fática, do ponto de vista jurídico-formal a iniciativa afigura-se claramente contrária aos ditames da CF e de tratados internacionais oponíveis ao Estado brasileiro, o que se espera seja *incontinenti* reconhecido pelo Poder Judiciário.

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; LUSTRE, Paola Stolaghi. O direito fundamental à saúde e o acidente de trabalho: por uma investigação mais precisa do nexos causal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 48, jan./jun. 2016, p. 223-248, 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei**. Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências, Brasília, dez. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/7Ya730>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. **Substitutivo ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016**, Brasília, abr. 2017b, p. 2-16. Disponível em: <<https://goo.gl/cZyf3C>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.787/2016**. Identificação da proposição, Brasília, jun. 2017a. Disponível em: <<https://goo.gl/SsJI2w>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para concursos públicos**. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORI, José Luís. **Os moedeiros falsos**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GASPARI, Elio. **A ditadura envergonhada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GIAMBIAGI, Fabio; ALMEIDA, Paulo Roberto de. Rumores exagerados sobre a “morte do Consenso de Washington”. **Revista de Economia e Relações Internacionais**, São Paulo, v. 3, n. 5, p. 50-73, jul. 2004.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. Information System on International Labour Standards. **Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017):** Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Brazil (Ratification: 1952), Geneva, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/3dnTZX>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. **Memoria del Director General:** trabajo decente, Ginebra, jun. 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo decente.** Ginebra, s. d. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

RODGERS, Gerry. Labour market flexibility and decent work. **UN/DESA Working Paper**, New York-N.Y., n. 47, jul. 2007.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como direito humano:** conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; ALMEIDA, Ildeberto Muniz de; MENDES, Renata Wey Berti. Da vigilância para prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. **Ciência & Saúde Coletiva** [on-line], v. 17, n. 10, 2012, p. 2817-2830.