

# REFORMA TRABALHISTA E PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

José Aparecido dos Santos

## Introdução

A reforma trabalhista é um conjunto de modificações realizadas na CLT, na Lei 6.019/1974 e em outras regras legais, por meio da Lei 13.429/2017 (Lei da terceirização), em vigência desde 31/3/2017, e da Lei 14.467, de 13.07.2017, com vigência a partir de 11/11/2017. Mais recentemente por meio da Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, foram introduzidas novas modificações nos textos anteriores, o que torna a reforma trabalhista um emaranhado complexo e de difícil sistematização.

Com efeito, trata-se de um conjunto expressivo de modificações legais, cujas consequências são difíceis de antever, até porque envolvem múltiplos e diversificados temas, desde o direito processual ao direito material do trabalho, arranhando até mesmo questões tributárias e previdenciárias. Chama a atenção, entretanto, o argumento cínico de seus defensores de que a reforma foi produzida para “simplificar” as relações de trabalho e

para reduzir a CLT, que seria muito extensa e geraria inúmeras controvérsias trabalhistas. É evidente que o remédio proposto produzirá mais danos que a doença que supostamente ataca: houve aumento quantitativo de textos legais, introduziram-se inúmeras incertezas e controvérsias e, em vez de simplificar, produziu-se enorme complexidade.

O que pretendemos nesta breve exposição é examinar alguns dos impactos que essa reforma produz na proteção da saúde do trabalhador.

## 1. Proteger a saúde do trabalhador ainda tem sentido?

O Brasil possui quantidade desproporcional de acidentes de trabalho. O Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015 aponta<sup>1</sup> a seguinte quantidade de acidentes

1 BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência.



José Aparecido dos Santos

Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.  
Juiz do Trabalho Aposentado.

liquidados (encerrados administrativamente pelo INSS), conforme a consequência que acarretaram:

| Ano  | Assistência médica | Incapacidade temporária |              | Incapacidade permanente | Óbito | TOTAL   |
|------|--------------------|-------------------------|--------------|-------------------------|-------|---------|
|      |                    | Até 15 dias             | + de 15 dias |                         |       |         |
| 2013 | 109.595            | 335.538                 | 281.604      | 17.030                  | 2.841 | 746.608 |
| 2014 | 108.047            | 343.358                 | 262.027      | 15.995                  | 2.819 | 732.246 |
| 2015 | 100.174            | 358.248                 | 156.030      | 11.028                  | 2.502 | 627.982 |

É interessante comparar esse quadro com o da quantidade de acidentes detectados oficialmente<sup>2</sup>:

| Ano  | Com CAT |         |                    | Sem CAT | TOTAL   |
|------|---------|---------|--------------------|---------|---------|
|      | Típico  | Trajeto | Doença ocupacional |         |         |
| 2013 | 434.339 | 112.183 | 17.182             | 161.960 | 725.664 |
| 2014 | 430.454 | 116.230 | 17.599             | 148.019 | 712.302 |
| 2015 | 383.663 | 106.039 | 13.240             | 109.690 | 612.632 |

Sem levar em conta o problema da subnotificação apontado por Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>3</sup>, o número é significativo e coloca o País entre aqueles em que mais ocorrem acidentes de trabalho no mundo. O espantoso é que a denominada reforma trabalhista tenha adotado medidas que, ao que tudo indica, contrariam as políticas anteriores de redução dos acidentes de trabalho, as quais procuravam aumentar as regras de proteção.

Brasília: MF/DATAPREV, v. 24, ano 2015, p. 608. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

<sup>2</sup> *Idem*, p. 586.

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 37.

O que parece estar em jogo é se a proteção da saúde dos trabalhadores continua a ser um objetivo da nação. Por influxo constitucional, toda a nossa política legislativa deveria considerar que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Nas sociedades contemporâneas, em que há uma centralidade produtiva e ideológica sobre o trabalho, não há dúvida de que os efeitos sobre a saúde do trabalhador atingem toda a sociedade, pois a lógica da cidadania salarial equipara o cidadão típico ao trabalhador. Afetar a saúde do trabalhador é, na prática, comprometer toda a proteção à cidadania. Não é por outro motivo que a Constituição da República assegura que:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Essa lógica da inclusão da saúde e da proteção do trabalho entre os direitos fundamentais ressoa em outras partes da Constituição:

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

social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

É dever do Estado, portanto, adotar políticas que tendam a reduzir os acidentes de trabalho e a proteger a saúde de sua população em geral e dos trabalhadores especificamente. Não é isso o que se verifica no conjunto de medidas legais da denominada “reforma trabalhista”, pois há uma clara tendência de precarizar as condições de trabalho a ponto de comprometer seriamente as condições de segurança e higiene.

## 2. Por que a reforma trabalhista é precarizadora?

É interessante analisar a origem de palavra precarização, que os dicionários geralmente definem como ato ou efeito de tornar precário. Quando se pesquisa pela Internet, encontram-se definições como: “Diminuição de encargos trabalhistas para o empregador resultando assim em mais empregos e produtos com preço mais baixo para o consumidor” ou “Precarizar significar reduzir, diminuir, tornar escasso e quando associado à expressão trabalho, quer dizer ‘diminuir direitos e garantias dos trabalhadores’”. Nessa perspectiva, baseada no senso comum, precarização é o mesmo que redução de direitos.

Há outras definições que adotam certo grau de consequencialismo: “A precarização é um fenômeno da globalização porque está

atrelada à redução de custos de produção para que a indústria (de forma ampla) tenha melhor preço final, mantendo lucros significativos” ou “Precarização do trabalho é consequência da redução da remuneração, benefícios e garantias dos trabalhadores em razão de sua não vinculação direta junto à empresa que utiliza sua mão-de-obra”.

O problema dessas definições é que:

a) se a precarização é apenas reduzir direitos, o vínculo dessa estratégia com a sua consequência (aumento de empregos e redução do custo das mercadorias) deveria ser evidente. Há nessa linha de raciocínio uma idealização do futuro, em que se afirma que uma diminuição de direitos aumenta a riqueza geral. Essa perspectiva pressupõe um conhecido determinismo econômico: é necessário precarizar porque assim o exige o “mercado”. Tanto a precarização como o mercado, portanto, seriam destinos fatais da humanidade;

b) se a precarização é consequência, haveria uma época em que os direitos eram respeitados e a remuneração era devidamente paga. Essa outra perspectiva, portanto, produz um passado idealizado.

Ambas as perspectivas, portanto, são evidentemente idealistas e nunca se comprovam, sempre sob o argumento de que a experiência de uma ou outra nunca foi radicalizada o suficiente. Parece ser necessário avaliar o conceito de precarização em seu sentido histórico e contingente, com base nas diferenças que o trabalho experimentou em

cada sociedade.

A palavra “precário” tem origem no latim *precarius*, “concedido por mercê revogável, havido como de empréstimo”<sup>4</sup>. O sentido dessa palavra parece ser a precária, “instituto medieval consistente na concessão de bens imóveis, concedidos em acolhimento de uma solicitação realizada em forma de oração de súplica, por uma duração determinada e por uma retribuição equivalente”<sup>5</sup>. Daí o sentido comum assumido nas línguas latinas de precário como “que se tem ou se disfruta sem possuir nenhum título de propriedade nem ser o dono, por tolerância ou por desconhecimento do proprietário”<sup>6</sup>.

Esse é um sentido muito próximo da realidade histórica brasileira, dos seus homens livres dos séculos XVI ao XX. Precária sempre foi a posse que os brasileiros pobres tiveram da terra, vinculando-se de alguma forma a uma mercê, a uma benevolência a qualquer momento revogável. A descrição histórica dos homens livres em regimes escravocratas nos séculos XVIII e XIX é de total precariedade das relações de trabalho. As características básicas dessa precarização sempre foram: individualismo absoluto (cada um à sua própria sorte), posse precária da terra e do seu trabalho

(medo da escravização) e compadrio. Como bem destacou Maria Sylvia de Carvalho Franco:

Os homens livres e pobres que conseguiram ajustar-se com êxito à ordem estabelecida fizeram-no em termos estritamente individuais, sem que se possa perceber sinais de organização de suas atividades. A dominação entre homens livres configurou-se num forte sistema autoritário, basicamente constituído por associações morais. Aí também a empresa mercantil fez sentir os seus efeitos. Com a atividade lucrativa incorporada à vida das camadas dominantes, seus membros orientaram-se de modo predominante por considerações de interesses e foram levados a faltar aos compromissos morais tacitamente assumidos para com seus dependentes, assim expondo a contingência de sua dominação.<sup>7</sup>

A precariedade não é uma consequência de uma nova realidade econômica, mas a persistência de sistemas de exploração da natureza (terra) e do trabalho contra o qual as práticas modernas tentam se impor. Nem sequer é um retorno, pois essas práticas se mantêm na América Latina e no Brasil, em especial.

Daí a palavra “precário” ter assumido essa noção de difícil, insuficiente, raro, pouco, incerto, contingente, passageiro, inseguro, instável, pouco seguro, pouco duradouro, que se extrai de vários dicionários. Com efeito, a noção de precariedade de trabalho está relacionada com a posse insegura das condições de sustento

4 SARAIVA, Francisco Rodrigues dos Santos. **Novíssimo dicionário latino-português**. 10. ed. Rio de Janeiro: Garnier, 1993, p. 945.

5 DEVOTO, Giacomo; OLI, Gian Carlo. **Il Devoto-Oli: vocabolario della lingua italiana**. Milano: Mondadori, 2012, p. 2149.

6 PONS, Jordi Induráin (Dir.). **Diccionario general de la lengua española**: el vocabulario general del español de América y España. 3ª ed. Barcelona: Larousse Editorial (Vox), 2011, p. 1524.

7 FRANCO, Maria Sylvia de Carvalho. **Homens livres na ordem escravocrata**. 3ª. ed. São Paulo: Kairós, 1983, p. 217.

da única propriedade possuída (trabalho).

A partir dessa sucinta observação é possível apontar algumas características centrais da precarização:

a) individualismo exacerbado: a solução dos problemas do trabalho está na qualidade do próprio trabalhador (mérito) e na sua vontade, até porque as soluções coletivas são perigosas e de alto risco (medo das “ondas de escravos” ou das “classes perigosas”);

b) o trabalho como concessão a ser valorizada e reconhecida (observar a conduta externa e interna esperada pelo sistema produtivo). Para que o trabalho que lhe foi concedido seja valorizado nada deve ser concedido a título vitalício ou por muito tempo;

c) concorrência total: todos devem concorrer com todos pela concessão de trabalho (empreendedorismo), daí por que deve ser realizado com motivação, com constante autoaprimoramento e com autoexploração;

d) objetivação crescente do trabalho (mercadoria) e despersonalização dos participantes das relações de produção (fornecedor e consumidor dessa mercadoria). O prestador de serviços e o tomador de serviços deixam progressivamente de ser pessoas em relação direta. O trabalhador se pejetiza, passa a colaborador, arca com parte dos custos do empreendimento, contrata com um para entregar seu produto a outro. A empresa se despersonaliza, pois não importa a quem o serviço é prestado, mas a sua constante e rápida adaptabilidade à cadeia produtiva.

A reforma trabalhista, divulgada como forma de modernização da legislação trabalhista, é, em seu sentido mais profundo,

anti-moderna, pois tenta reverter o polo gravitacional dos direitos sociais e: a) exacerba o individualismo ao mesmo tempo em que diminui ou elimina mecanismos de participação coletiva; b) naturaliza o trabalho extraordinário, reconhecendo ser normal e esperado que se ultrapassem os limites de duração do contrato; c) despersonaliza o empregador, principalmente por meio da Lei 13429/2017; d) reduz a proteção sobre o salário.

Em que aspectos é afetada a proteção à saúde do trabalhador? A proteção à saúde sofre, evidentemente, efeitos diretos da precarização de vários modos, mas pretende-se neste texto examinar quatro tendências da reforma: a) a de se ampliar a terceirização dos serviços e os riscos que daí decorrem; b) a de naturalizar o trabalho extraordinário; c) a de excluir a duração do trabalho da lógica de proteção da saúde; e d) a de flexibilizar as regras de proteção contra os efeitos da insalubridade no ambiente de trabalho.

### 3. Terceirização e proteção da saúde do trabalhador

Uma das principais estratégias precarizadoras foi a ampliar generalizadamente a terceirização por meio de inclusões e alterações na Lei 6.019/1974. Para prevenir algumas das principais críticas antecipadamente dirigidas, foram inseridas no texto regras que, supostamente, deveriam assegurar a proteção à saúde do trabalhador. Com efeito, a Lei 6.019/1974 passou a contar com o seguinte dispositivo:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: [...]

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Essa regra, entretanto, possui uma contradição inerente à própria lógica da terceirização, que busca sempre a redução de custos. A tendência é sempre os serviços serem assumidos por uma empresa contratada que, para se adequar à competição de mercado, procurará reduzir custos por todos os meios disponíveis, inclusive mediante corte nos custos de segurança e higiene. Não é por outro motivo que a própria Lei 6.019/1974, de modo contraditório, em outro momento prescreve que:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da

contratante, ou local por ela designado. [grifo nosso]

Ora, um dos aspectos centrais da garantia de segurança e higiene do trabalho é o atendimento médico no local em que o serviço é prestado e de acordo com as regras do Programa de Controle Médico Ocupacional – PCMSO, previsto na NR-7. Aliás, a responsabilidade prevista no item 7.3 da NR-7 é atribuída ao empregador e não à empresa em que o trabalho é prestado, de modo que basta terceirizar parte do ambiente de trabalho para que a empresa fique desobrigada de vários encargos estabelecidos na norma regulamentadora, inclusive a de indicar médico coordenador do PCMSO.

Assim, ao afirmar que o contratante pode e não “deve” estender aos terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, a lei não só permite um ambiente de discriminação, pernicioso em termos sociais e econômicos, mas também potencializa os riscos ambientais. É curioso observar é diferente o tratamento concedido à contratação temporária, pois nesse caso o art. 9º, § 2º, da Lei 6.019/1974 estipula expressamente que a “contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados”. Há a clara intenção de tornar mais oneroso contratar temporariamente do que por meio de empresa terceirizada, o que indica o intuito de desestimular os contratos temporários, mas sem assegurar que os contratos de terceirização sejam mais duradouros.

#### 4. Naturalização do trabalho extraordinário

A luta pela redução da jornada de trabalho se confunde com o próprio nascimento e com os fundamentos do Direito do Trabalho. Como há muito destacava Arnaldo Süssekind:

A limitação do tempo de trabalho possui, portanto, fundamentos:

- a) *de natureza biológica*, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.<sup>8</sup>

Por isso, nas mais diversas legislações sempre se adotou o critério de a restrição ao trabalho extraordinário é norma de ordem pública “e voltada a tutelar a saúde psicofísica do trabalhador”<sup>9</sup>. Por isso, a realização de trabalho extraordinário sempre esteve sujeita

a severos limites, com o objetivo de atender a esses fundamentos da ordem social, mesmo nas empresas de atividade contínua. Entre esses limites sempre estiveram a limitação ao máximo de dez horas de trabalho no dia e o seu controle pelos órgãos administrativos.

O que se observa no País há muitos anos, contrariamente ao próprio texto constitucional, é a banalização do trabalho extraordinário, como se apenas o fato de ser remunerado fosse suficiente para que seja considerado lícito. Há que se lembrar que a Constituição da República estabelece que:

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

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Observa-se que o estipulado constitucionalmente é de tal modo desconsiderado em nosso imaginário social que o trabalho em domingo se transformou aos poucos em normalidade, ao mesmo tempo em que o trabalho superior a oito horas diárias passou a ser corriqueiro e até esperado. A reforma trabalhista radicaliza essa percepção profundamente injurídica e agrava as condições de duração do trabalho por vários mecanismos. Entre esses agravamentos, procurou-se diminuir o controle estatal mediante autorização de coletiva Com efeito, a Lei 13.467/2017

8 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de direito do trabalho**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 801.

9 MAZZONI, Giuliano. **Manuale di diritto del lavoro**. V. I, 6ª. ed. Milano: Giuffrè, 1988, p. 637.

introduziu a seguinte regra na CLT:

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

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

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (revogado pela MP 808/2017).

A intenção clara dessas regras é facilitar o aumento da carga de trabalho em todos os seus aspectos. A Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, minorou parte desses deletérios efeitos apenas ao revogar o inciso XIII do art. 611-A da CLT. Curiosamente, para evitar as alegações de eventual inconstitucionalidade em face do art. 7º, XXII, da Constituição da República, procurou-se, contra todas as evidências, afirmar que a duração do trabalho não possui nenhuma correlação com a proteção à saúde do trabalhador:

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

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

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou

perigosas;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

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. [grifos nossos]

Como seria possível afirmar que o aumento da duração do trabalho e a redução dos intervalos para descanso não aumentam os riscos inerentes ao trabalho? A lei tenta falsear a realidade e, acima de tudo, descumpre frontalmente os objetivos constitucionalmente fixados.

De outra parte, a Lei 13.467/2017 tratou de banalizar o trabalho extraordinário por meio de outras regras, várias de duvidosa constitucionalidade:

a) o banco de horas passou a ser admitido por mero acordo individual (art. 59, § 5º e § 6º), desde que não superior a seis meses. A inconstitucionalidade dessa norma parece ser evidente, em face do disposto no art. 7º, XIII, da Constituição da República. É em si mesmo duvidosa a própria interpretação conferida pela Súmula 85 do TST, item I, de que a “compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva”, pois a Constituição aponta expressamente para a necessidade de negociação coletiva para esse tipo de pacto;

b) possibilidade de adoção do regime 12 x 36 por acordo individual e em qualquer atividade (art. 59-A). A Medida Provisória 808, entretanto,



alterou esse dispositivo para exigir a celebração de convenção ou acordo coletivo para que esse regime de trabalho possa ser utilizado;

c) não é necessária autorização para trabalhar em regime 12 x 36 em atividades insalubres e perigosas (art. 60, parágrafo único);

d) os excessos de jornada por “necessidade imperiosa do serviço podem ser exigidos independente de acordo ou convenção coletiva e sem precisar comunicar à autoridade competente” (art. 61, § 1º). Isso significa que apenas ao próprio empregador caberá decidir quais circunstâncias podem lhe dar o direito de exigir trabalho extraordinário, em condição puramente potestativa e que sempre se entendeu ilícita nas relações contratuais (Código Civil de 2002, art. 122);

e) o teletrabalho é incluído no art. 62 da CLT e regulado de forma curiosa no art. 75-A.

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

Desse modo, o que se pretende claramente é excluir da limitação de oito horas diárias e da semanal de quarenta e quatro horas todos os que trabalharem preponderantemente fora do estabelecimento, ainda que seja possível e até mesmo realizado o controle dos horários por meio de uso de tecnologias de informação disponíveis. O conceito legal pode incluir não apenas aqueles que trabalham à distância em computadores, mas até mesmo instaladores de redes telefônicas e serviços assemelhados,

que trabalham fora do estabelecimento do empregador, mas submetidos a rigoroso controle de horários por meio de equipamentos celulares. Mais uma vez, a inconstitucionalidade dessa regra (art. 7º, XIII, da Constituição) parece ser evidente.

f) a supressão do intervalo intrajornada passa a ser de “natureza indenizatória” e remunerada apenas pelo tempo suprimido (art. 71, § 4º).

O evidente objetivo da norma é normalizar a supressão do intervalo intrajornada, cuja indenização passa a ser não apenas vantajoso em termos econômicos, mas também possível e até esperada como um direito unilateral do empregador;

g) o intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 minutos por meio de norma coletiva (art. 611-A);

h) exclui do tempo de duração do trabalho as horas *in itinere* (art. 58, § 2º), destinadas ao transporte do trabalhador, qualquer que seja a modalidade de trabalho ou o tipo transporte utilizado;

i) permite a realização de horas extras nos contratos a tempo parcial, desde que contratadas até 26 horas semanais, com limite de seis horas extras na semana (art. 58-A), permitida a compensação até a semana subsequente (§ 5º);

j) revoga o art. 384 da CLT, que exigia intervalo de pelo menos quinze minutos para as mulheres, antes do início de trabalho extraordinário.

Tudo isso aprofunda a percepção de que o trabalho extraordinário, a supressão do intervalo intrajornada e o trabalho em domingos e feriados sejam da normalidade da sociedade brasileira e podem ser impostos unilateralmente pelo empregador.

## 5. Flexibilização da proteção contra os efeitos da insalubridade no ambiente de trabalho

Uma das intenções mais claras da Lei 13.467/2017 foi a de facilitar o trabalho insalubre e entre suas preciosidades tornou possível, por negociação coletiva, alterar-se a própria legislação de proteção ao meio ambiente do trabalho. Com efeito, foi incluído na CLT o seguinte:

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

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

[...]

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

A primeira das citadas regras parece determinar que por meio da negociação coletiva seja possível enquadrar o grau de insalubridade de forma diferente do estabelecido na lei. Assim, embora não possam as convenções e os acordos coletivos estipular quais atividades são ou não são insalubres, podem determinar o grau mínimo, médio e máximo em desacordo com previsto na lei. Esse dispositivo é de duvidosa constitucionalidade, porquanto o inciso XXIII do artigo 7º da Constituição da República inclui entre os direitos dos trabalhadores o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”. A Constituição, portanto, estipula que o adicional de remuneração é estabelecido pela lei, de sorte que há inconstitucionalidade nessa regra.

O inciso XIII do art. 611-A da CLT, por sua

vez, procura facilitar a prorrogação do trabalho em ambiente insalubre, com possível violação do art. 7º, XXII, da Constituição da República.

A Lei 13.467/2017, entretanto, foi além disso tudo e visou facilitar até mesmo o trabalho das mulheres grávidas em ambiente insalubre. Com efeito, foi incluído o seguinte artigo na CLT:

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

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

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

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

§ 1º (vetado).

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos

termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

A Medida Provisória 808/2017, entretanto, substituiu todo esse dispositivo, que passou a ficar assim redigido:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 1º (vetado).

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

Há de ser salientado, entretanto, que a Medida Provisória 808/2017, que suaviza algumas das chicotadas impostas pelos fatores, depende ainda de aprovação pelo Congresso Nacional para ter eficácia. Assim, há o concreto risco de serem repristinados os textos originais da Lei 13.467/2017, o que pode gerar ainda mais insegurança e controvérsias judiciais.

De qualquer modo, está evidente que não existe por parte do Poder Executivo e do Poder Legislativo a intenção de cumprir os textos constitucionais no que diz respeito aos cuidados à saúde e higiene do ambiente de trabalho.

## Conclusão

É difícil mensurar antecipadamente todos os efeitos da reforma trabalhista. Cercada por um mar de dúvidas, entretanto, é certo que os próximos anos serão tomados por discussões sobre constitucionalidade e sistematização das suas regras. Isso gerará insegurança jurídica e poderá acarretar riscos em vários cenários.

O mais pernicioso, entretanto, é o efeito que essa reforma pode produzir no imaginário popular. Assim como ocorreu ao se criar a legislação trabalhista, modificações dessa magnitude estabelecem sobre a realidade um impacto que ultrapassa em muito o texto aprovado.

Divulgada como meio de solução de males que não possui condições de corrigir ou que não procurou sanar, a reforma trabalhista produz em muitos espíritos algo que supera e até mesmo contraria seu texto: a sensação de que as condições de trabalho poder ser fixadas de forma absoluta e unilateral pelo empregador, a despeito da Constituição e das leis.

Isso tende a produzir efeitos preocupantes em termos de segurança e higiene do trabalho, seja porque o próprio texto da reforma flexibiliza várias das anteriores regras de proteção, seja porque pode estabelecer a ideia de que outras normas, ainda vigentes, foram revogadas. Em País com tantos acidentes do trabalho e doenças

ocupacionais, esse novo clima jurídico deixa transparecer a trava amarga de um fracasso persistente: a marca da nossa subcidadania social.

### Referências bibliográficas

BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. Brasília: MF/DATAPREV, v. 24, ano 2015, p. 608. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em 22 de novembro de 2017.

DEVOTO, Giacomo; OLI, Gian Carlo. **Il Devoto-Oli**: vocabolario della lingua italiana. Milano: Mondadori, 2012. 3227 p.

FRANCO, Maria Sylvia de Carvalho. **Homens livres na ordem escravocrata**. 3ª. ed. São Paulo: Kairós, 1983. 235 p.

MAZZONI, Giuliano. **Manuale di diritto del lavoro**. V. I, 6ª. ed. Milano: Giuffrè, 1988. 1142 p.

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

PONS, Jordi Induráin (Dir.). **Diccionario general de la lengua española**: el vocabulario general del español de América y España. 3ª ed. Barcelona: Larousse Editorial (Vox), 2011. 2022 p.

SARAIVA, Francisco Rodrigues dos Santos [1834-1900]. **Novíssimo dicionário latino-português**. 10. ed. Rio de Janeiro: Garnier, 1993. 1297 p.

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