

**ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA – EMESCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
DESENVOLVIMENTO LOCAL**

THAÍS CASAGRANDE CIRINO

**A REFORMA TRABALHISTA E AS INFLEXÕES NA SEGURANÇA E
SAÚDE DO TRABALHADOR**

VITÓRIA-ES

2021

THAÍS CASAGRANDE CIRINO

**A REFORMA TRABALHISTA E AS INFLEXÕES NA SEGURANÇA E SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local, Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM, como requisito parcial para obtenção do grau de mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

Orientadora: Profa. Dra. Gissele Carraro

Área de Concentração: Políticas de Saúde, Processos Sociais e Desenvolvimento Local

Linha de Pesquisa: Processos do Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local

VITÓRIA-ES

2021

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
EMESCAM – Biblioteca Central

Cirino, Thaís Casagrande
C578r A reforma trabalhista e as inflexões na segurança e saúde do
trabalhador / Thaís Casagrande Cirino. - 2022.
142 f.: il.

Orientadora: Profª. Drª. Gissele Carraro

Dissertação (mestrado) em Políticas Públicas e Desenvolvimento
Local – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia
de Vitória, EMESCAM, 2022.

1. Direitos trabalhistas – Brasil. 2. Condições de trabalho. 3.
Saúde e segurança do trabalhador. 4. Trabalhador – direitos. 5.
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). I. Carraro, Gissele. II.
Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de
Vitória, EMESCAM. III. Título.

CDD: 305.562

THAÍS CASAGRANDE CIRINO

**A REFORMA TRABALHISTA E AS INFLEXÕES NA SEGURANÇA E SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia – Emescam, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

Aprovada em ____20____ de ____julho____ de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Professora Orientadora: Doutora Gissele Carraro
Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM
(Orientadora)

Professor Doutor Cesar Albenes de Mendonça Cruz
Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM

Professor Doutor Marcelo Tolomei Teixeira
Faculdade de Direito de Cachoeiro do Itapemirim - FDCI

Dedico primeiramente a Deus, que sempre iluminou meu caminho, dando-me vitória diante das dificuldades. E ao meu esposo Marcelo e meu filho Vicente, por todo amor, incentivo, apoio e compreensão. Nada disso teria sentido se vocês não existissem na minha vida.

AGRADECIMENTOS

A conquista de um sonho, como a conclusão da dissertação de mestrado, nunca se realiza sozinho, e para isso tive a contribuição preciosa de várias pessoas.

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, por todas as bênçãos em minha vida, por Ele esta jornada não seria cumprida.

Agradecer minha orientadora, Professora Doutora Gissele Carraro, por toda a paciência, empenho e sentido prático com que sempre me orientou neste trabalho e aos demais professores durante todo o período do curso de mestrado. Muito obrigada por dividirem conosco todo o conhecimento de vocês.

Desejo igualmente agradecer a minha família, meus pais, Neuza e José, a quem devo grande parte das minhas conquistas.

Ao meu esposo Marcelo, pelo amor, companheirismo e incentivo que permeia nossa relação, na vida e no trabalho, e cujo exemplo de força de vontade me inspira a buscar novas conquistas.

Ao meu querido filho Vicente, que está a iniciar seus passos nos estudos e que rogo para que sejam bem-sucedidos e permanentes, obrigada filho, por todo carinho e amor com a mamãe.

RESUMO

A intencionalidade desta pesquisa está centrada no desenvolvimento de um estudo comparativo entre a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), demais normas regulamentadoras e a reforma trabalhista instituída através da Lei 13.467/2017, com ênfase nas inflexões causadas na segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as). A reforma trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em mais de cem pontos, com o objetivo de flexibilizar direitos e com a promessa de retomada do crescimento econômico, entretanto, o que se ouve falar é em retrocesso, visto que, tais alterações trouxeram mudanças nos direitos conquistados pelos trabalhadores há mais de um século, direcionando-se em sentido contrário do real significado da palavra reforma, dado as inflexões causadas no direito trabalhista. As pesquisas apontam que o Estado brasileiro passa por reformas, indo em sentido distinto ao apontado na Constituição de 1988, implicando na focalização, privatização e terceirização das políticas públicas e sociais. A pesquisa analisou a reforma trabalhista e suas inflexões na segurança e saúde de trabalhadores(as) a partir das alterações legais e político-sociais, com vistas a contribuir com subsídios teórico-práticos para o desenvolvimento de ações de prevenção e proteção de acidentes e doenças ocupacionais. Para tanto, foi desenvolvido um estudo bibliográfico, através de uma revisão bibliográfica comparativa, no intuito de identificar medidas de controle da segurança e saúde do trabalhador ante a nova legislação vigente, com a finalidade de prevenir um aumento desenfreado de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e incapacidades. Através do uso da abordagem quali-quantitativa com predominância da qualitativa. A nova lei modifica normas de saúde e segurança do trabalho, alterando os parâmetros das medidas protetivas, bem como, excluindo-as por completo, tornando o trabalho cada vez mais como fonte de adoecimento e morte, visto que, o trabalho, relativamente mais formalizado, vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade e precarização, dentre eles, pode-se destacar, os trabalhos atípicos ou informais, o trabalho terceirizado, a negociação coletiva e individual, ampliando o poder discriminatório das empresas, estes podem assim, ser considerados uma desconstrução dos direitos trabalhistas. Desta forma, de acordo com a análise dos fundamentos da reforma trabalhista, bem como das novas medidas adotadas por esta, pode-se concluir que seus efeitos serão nefastos em diversos aspectos.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Reforma. Condições de trabalho. Saúde e Segurança do trabalhador.

ABSTRACT

The intent of this research is centered on the development of a comparative study between the Consolidation of Labor Laws (CLT), other regulatory standards and the labor reform instituted through Law 13.467/2017, with emphasis on the inflections caused in the safety and health of workers. The labor reform changed the Consolidation of Labor Laws (CLT) in more than a hundred points, aiming to make rights more flexible and with the promise of resuming economic growth, however, what is heard is in retrocession, since such changes brought changes in the rights won by workers for more than a century, going in the opposite direction of the real meaning of the word reform, given the inflections caused in labor law. Research shows that the Brazilian State is undergoing reforms, going in a different direction than that indicated in the 1988 Constitution, implying focalization, privatization and outsourcing of public and social policies. The research analyzed the labor reform and its inflections in the safety and health of workers from the legal and political-social changes, in order to contribute with theoretical and practical subsidies for the development of actions of prevention and protection of accidents and occupational diseases. To this end, a case study was developed through a comparative bibliographic review, in order to identify control measures for the worker's safety and health under the new legislation in force, with the purpose of preventing an uncontrolled increase in work accidents, occupational diseases and disabilities. Through the use of a qualitative-quantitative approach with a predominance of the qualitative. The new law modifies health and safety norms at work, altering the parameters of the protective measures, as well as excluding them completely, making work increasingly a source of illness and death, since the relatively more formalized work is being replaced by the most distinct and diverse modes of informality and precariousness, among them we can highlight the atypical or informal work, outsourced work, collective and individual negotiation, expanding the discriminatory power of companies, these can thus be considered a deconstruction of labor rights. Thus, according to the analysis of the fundamentals of the labor reform, as well as the new measures adopted by it, one can conclude that its effects will be harmful in several aspects.

Keywords: Labor rights. Labor reform. Working conditions. Health and safety of workers.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABMT	Associação Brasileira de Medicina do Trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
BM	Banco Mundial
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CBO	Confederação Operária Brasileira
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CF	Constituição Federal
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIESSE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
MPC	Modo de produção capitalista
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NOST	Norma Operacional de Saúde do Trabalhador no SUS
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Mundial do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida do Trabalhador
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
SESA	Secretaria Estadual de Saúde do Espírito Santo
SESI	Serviço Social da Indústria
SESMT	Serviço Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SUS	Sistema Único de Saúde
SST	Saúde e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E CONCEITUAIS.....	21
2.1 ORIGEM, PROCESSO HISTÓRICO E CONCEITO DE TRABALHO	21
2.2 EMERGÊNCIA E FASES DO DIREITO DO TRABALHO: PRIMEIRAS GARANTIAS LEGAIS CONFERIDAS AOS TRABALHADORES	37
2.2.1 Direito do Trabalho no Brasil: Primeiras Garantias Legais	49
3 ALTERAÇÕES LEGAIS E POLÍTICO-SOCIAIS: INFLEXÕES NA SEGURANÇA E SAÚDE DE TRABALHADORES/AS	66
3.1 SURGIMENTO DA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	66
3.2 SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL.....	71
3.3 SEGURANÇA DO TRABALHO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO	78
3.4 PRECARIZAÇÃO E DESMONTE DO DIREITO DO TRABALHO	81
3.5 REFORMA TRABALHISTA.....	88
3.6 INFLEXÕES DA REFORMA TRABALHISTA	90
3.6.1 Flexibilização da Jornada de Trabalho e formas de dispensa após a Reforma trabalhista.....	98
3.6.2 Terceirização	101
3.6.3 O Contrato Intermitente	106
3.6.4 O Contrato em Tempo Parcial e o Contrato Temporário	109
3.6.5 O Trabalho Autônomo.....	111
3.6.6 Insalubridade para mulheres grávidas	112
3.6.7 Trabalho Remoto (Home Office)	115
3.6.8 Acidente de trajeto	117
3.6.9 Alteração nas Normas de Saúde e Segurança do Trabalho após a Reforma Trabalhista	118
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	120

REFERÊNCIAS.....	125
APÊNDICE.....	140
APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ANÁLISE DOCUMENTAL.....	141

1 INTRODUÇÃO

O tema da reforma trabalhista e inflexões na segurança e saúde do trabalhador se inscreve na Linha de Pesquisa 2 “Processo do Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local”. Nesse sentido, a pesquisa e o produto que ora se apresenta na forma desta dissertação, emergiu da necessidade de dar visibilidade às inflexões da reforma trabalhista, em curso desde o ano de 2017, para a segurança e a saúde dos(as) trabalhadores(as). As alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais normas regulamentadoras, com a promulgação da Lei 13.467/2017, afetam sobremaneira os direitos da classe trabalhadora, estabelecendo novas configurações e relações de trabalho, e mudando o papel das instituições de proteção social.

Trata-se de intensa e acelerada desconstrução de direitos, implementada no país como parte do receituário neoliberal em sua face mais agressiva e autoritária, que afeta as relações sociais e esferas da vida em sociedade. Para compreender o grau de retrocesso promovido pela reforma trabalhista, é preciso resgatar aspectos do processo de constituição dos direitos trabalhistas ao longo do contexto histórico brasileiro. As primeiras medidas de segurança no trabalho e saúde do trabalhador surgiram de forma fragmentada, restrita e tímida, relacionadas aos acidentes de trabalho em 1919, a partir da pressão do movimento de operários, em sua maioria estrangeiros, sobretudo no setor urbano (FALEIROS, 1992).

Mas, o grande marco, foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com regulamentação de relações individuais e coletivas do trabalho, com cunho de proteção social aos trabalhadores. Apesar disso, levou 45 anos da aprovação da CLT até a Constituição Federal de 1988 (CF/88) para que o trabalho fosse regulamentado como direito social ao lado da educação, a saúde, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (BRASIL, 1988) e ganhasse destaque em artigo específico (art. 7º) os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando à melhoria de sua condição social.

Após a Constituição Federal de 1988, especialmente em vista do processo de democratização (embora incompleto) do país, o Estado passou a ratificar relevantes tratados internacionais referentes ao direito ao trabalho em condições dignas. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, tratado multilateral adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 e em vigor desde 1976, foi ratificado tardiamente no Brasil pelo Decreto 591/1992.

Contudo, ainda na década de 1990, começaram a ser realizadas alterações concernentes aos direitos trabalhistas. Vale citar algumas leis: Lei 8.949/1994, estabeleceu a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados; Lei 9.601/1998, instituiu o contrato de trabalho por prazo determinado e o banco de horas; Lei 10.101/2000, dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados, objeto de negociação entre a empresa e empregados. Todas essas medidas legais acabaram por restringir direitos e enfraquecer os trabalhadores. Um dos poucos avanços obtidos em anos recentes foi a extensão dos direitos dos trabalhadores domésticos, estipulados pela Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

No ano de 2016, após o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, já sob o governo interino de Michel Temer, o Poder Executivo apresentou o Projeto de Lei – PL 6.787/2016 com a proposição de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 – que tratava sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário. Em 2017, foi proposto o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 (PLC 38/2017) para alterar a CLT. Lei 6.019/1974, Lei 8.036/1990 e Lei 8.212/ 1991, sob a justificativa de adequar a legislação às novas relações de trabalho. O PLC 38/2017 foi submetido à consulta pública, que recebeu 16.789 votos favoráveis e 172.166 votos contrários.

Mesmo assim, o projeto foi aprovado e transformado na Lei Ordinária 13.467/2017, instituindo, assim a reforma trabalhista no Brasil. Foram modificados cerca de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mais de 200 dispositivos legais que regulam as relações trabalhistas, representando uma catástrofe em relação aos

direitos trabalhistas (TEIXEIRA, 2017) conquistados através de fortes combates e resistências pelos trabalhadores, após mais de meio século de lutas coletivas. A reforma trabalhista desampara protetivamente os trabalhadores, colocando em risco sua segurança e saúde, além de fragmentar e fragilizar a unidade dos trabalhadores.

A reforma trabalhista flexibiliza jornada de trabalho e remuneração, estabelece jornada a tempo parcial, jornada de 12 horas para qualquer categoria, reduz o horário de refeição para 30 minutos banco de horas individual, põe fim nas horas de trajeto e da obrigatoriedade da contribuição sindical, estabelece o fracionamento das férias em 03 períodos, acordo legal na extinção do contrato, representação dos trabalhadores na firma, descentralização das negociações, alterações na rescisão do contrato de trabalho etc. Cria ainda, regras para trabalho autônomo, terceirizado, intermitente, teletrabalho, dano extrapatrimonial, comissão de representantes dos empregados na empresa, jornada 12 x 36 horas via acordo individual e pagamento de multa à testemunha que mentir em juízo (VEIGA, 2018).

Diferentemente do disseminado, que a reforma trabalhista traria crescimento econômico, oportunidades de investimento nas empresas, geração de empregos, redução da informalidade, entre outros, isso não ocorreu. Para exemplificar, desde 2017, há a ampliação do desemprego total, visto que aumentaram as formas de desemprego oculto (subocupação), visto que os trabalhadores buscam sobreviver com bicos e/ou em contratos precários, sem contar que o incremento da informalidade é amparado em rótulos como autônomo e pessoa jurídica (PJ) (FILGUEIRAS, 2019).

Destaca-se, nesse cenário, o trabalho informal e terceirizado. Trabalhadores informais, tais como, temporários ou ocasionais, ficaram desprovidos de segurança jurídica, com baixa remuneração. Quanto ao trabalho terceirizado, as empresas terceirizadas são menores, investem menos em segurança e expõem seus trabalhadores a maiores riscos de acidentes. Soma-se a isso, o aumento da jornada de trabalho e a diminuição do horário de refeição e descanso, que geram estresse físico e mental, refletem negativamente na Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT),

que fica mais susceptível a acidentes do trabalho e adoecimento ocupacional (COSTA; COSTA.; CINTRA, 2018).

De acordo com Lisboa e Munhoz (2019), a carga horária de trabalho aumentada e a redução do intervalo para refeição provocam danos à saúde física e mental, além de gerar impacto na qualidade do trabalho e acúmulo de acidentes em virtude do cansaço. A falta de controle da jornada, para os empregados do trabalho remoto, aumenta riscos de adoecimento, devido ao estresse e à desorganização da vida particular. Grávidas e lactantes expostas a locais de grau médio ou mínimo de insalubridade poderão comprometer a própria saúde e a de sua prole, sendo isto posteriormente julgado pelo TST como inconstitucional.

Outrossim, pesquisas recentes apontam que os trabalhadores continuam sofrendo muitos acidentes de trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT), através do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, Smartlab de Trabalho Decente do MPT-OIT, divulgou dados que mostram a ocorrência de um acidente de trabalho a cada 48 segundos no país, com uma vítima fatal a cada 3 horas. De janeiro de 2018 até 29 de março de 2019 foram mais de 802 mil acidentes de trabalho registrados, resultando em pelo menos 2.995 mortes (BRASIL, 2019). Esses dados retratam o retrocesso dessa nova lei, que poderá gerar um aumento brutal dos acidentes de trabalho, doenças e incapacidades, além de maiores dificuldades de adquirir as garantias da previdência social (SILVA, 2018).

Embora tais reformas sejam divulgadas como benéficas aos trabalhadores, ao mercado de trabalho e ao crescimento econômico do país, tais alterações se enquadram no termo já consagrado de “contrarreformas”, pois tais retrocessos direcionam em sentido contrário ao avanço (uma vez que reforma significa avanço, conquista) e extinguem direitos conquistados há mais de um século. Como exemplo de retrocesso, houve a extinção, através da Medida Provisória 870, de 1º de janeiro de 2019, do Ministério do Trabalho, do Emprego e Previdência (MTE), criado na década de 1930 pelo governo Getúlio Vargas.

Cumprir referir que esses retrocessos vêm sendo pontuados internacionalmente. A Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos relatórios lançados para as 106^a, 107^a e 108^a Conferências Internacionais do Trabalho, dos anos de 2017, 2018 e 2019, apontam que a reforma trabalhista brasileira fere Convenções Internacionais do Trabalho, tais como, as de nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT, que versam sobre a promoção de negociação coletiva que resulte em condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas na legislação. A OIT também possui a Convenção nº 187, que versa sobre promoção da saúde e segurança do trabalhador, ainda não ratificada pelo Brasil. Trata-se de uma orientação que serve para uniformização internacional da legislação laboral, na qual diferentes países se pautam.

Resumidamente, a Comissão de Peritos da OIT identificou ofensa às citadas Convenções Internacionais do Trabalho pela prevalência “do negociado sobre o legislado”, principal mote da reforma trabalhista, com possibilidade assim, de desrespeito aos direitos mínimos protegidos pela legislação trabalhista. A OIT pediu explicações do governo brasileiro sobre possíveis impactos da reforma trabalhista, em especial ao analisar se as mudanças promovidas na lei ferem a Convenção nº 98 (que estabelece regras de proteção aos direitos trabalhistas, como filiação sindical e a participação em negociação coletiva), na qual o Brasil é signatário desde 1952, pelo governo Getúlio Vargas.

Na tentativa de minimizar os efeitos trazidos pela reforma trabalhista, o governo instituiu a Medida Provisória 808/2017, publicada em 14/11/2017, esta trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017, que passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação. Entretanto, decorrido o prazo previsto legalmente, a citada medida sequer foi submetida ao Congresso Nacional para aprovação. Portanto, perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018 e conseqüentemente houve o retorno à íntegra do texto da reforma trabalhista aprovado em 11 de julho de 2017.

Embora os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais estejam assegurados legalmente no art. 7º da CF/88, hoje após a reforma os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores encontram-se destoados do amparo legal, visto que

com a formalização do trabalho informal, vários direitos constitucionais foram banidos, e o que se percebe pelas pesquisas é um nefasto aumento de trabalhadores informais, que bateu recorde e atingiu 38,8 milhões de trabalhadores no trimestre encerrado em agosto/2019, segundo informou o IBGE (BRASIL, 2019). Isso mostra que a expectativa criada em relação à reforma trabalhista de maior possibilidade de número de trabalhadores contratados e a diminuição do impacto social da mão de obra desempregada é uma falácia. O que se tem visto é um retrocesso dos direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Diante dessas questões, formulou-se o seguinte **problema de pesquisa**: Quais as inflexões da reforma trabalhista na segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as)? Assim, na tentativa de apreender das determinações e particularidades desse fenômeno social à luz de uma análise crítica, a pesquisa traz como **objetivo geral**: analisar as inflexões da reforma trabalhista, sancionada recentemente no Brasil, na segurança e saúde de trabalhadores(as), a partir das alterações legais e político-sociais, com vistas a contribuir com subsídios teórico-práticos para o desenvolvimento de ações de prevenção e proteção.

Do objetivo geral, desdobraram-se como **objetivos específicos**: i) explicitar os principais aspectos conceituais, históricos e legais sobre o trabalho, o direito do trabalho, com vistas a identificar garantias e formas de proteção aos trabalhadores; ii) traçar diferenças entre a nova lei trabalhista e a antiga, bem como a aplicabilidade da nova lei em relação à anterior, com vistas a explicitar as mudanças relativas à segurança e saúde de trabalhadores(as); iii) examinar as implicações da reforma trabalhista sobre as condições de saúde e segurança no trabalho, a fim de mostrar a relevância social e necessidade de constituir ações junto às diferentes políticas públicas que contribuam para assegurar a proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Em vista dos objetivos propostos, a pesquisa configura-se como do tipo exploratória, pois tem “como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses

pesquisáveis para estudos posteriores” (GIL, 2008, p. 27). Para tanto, se efetivou revisão bibliográfica em livros, artigos, teses e dissertações sobre as categorias trabalho, direito do trabalho, segurança e saúde do trabalhador, com a finalidade de buscar conceitos e fundamentos para a pesquisa desenvolvida. Para isso, foram sistematizados fichamentos, sínteses, resumos, incorporados na dissertação.

Também, realizou-se análise documental, que supôs

[...] a análise de um ou vários documentos que não foram produzidos pelo pesquisador, ou seja, documentos acerca de políticas, normativas, planos, projetos, cartas, obras literárias, filmes, fotos, formulários de bancos de dados que compõem dados secundários, entre outros, pré-existentes a investigação (PRATES; PRATES, 2009, p. 117).

Basicamente, utilizou-se como documentos leis que dizem respeito aos direitos trabalhistas, como a CLT em comparativo com a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), considerando a Convenção nº 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em junho de 2006 durante a 95ª Conferência Internacional do Trabalho. Ela representa o mais recente marco legal para a prevenção de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais. Ainda, se examinou normas regulamentadoras (NRS) de proteção ao trabalhador do Ministério do Trabalho e Previdência. Para tanto, se fez uso de um roteiro para a análise documental (APÊNDICE A), trançando as diversas alterações sobre a segurança e saúde do trabalhador na nova legislação, o qual foi submetido à testagem e aperfeiçoamento.

Foi efetuada ainda, análise de dados estatísticos referentes aos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, disponibilizados publicamente por organismos oficiais, tais como: o Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, Análise das Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) do Ministério da Previdência Social, o dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos, da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (SENART/ DIEESE), o documento "Reforma trabalhista ignora estudos sobre a saúde do trabalhador, diz especialista", da Associação

Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), bem como, estudos de doutrinadores, especialistas e jurisprudências.

De posse do conteúdo coletado através do levantamento bibliográfico e da análise documental, procedeu-se à organização e análise de dados a partir de abordagem qualitativa e de caráter eminentemente teórico-reflexivo. A técnica usada foi a análise de conteúdo, que visa “obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens” (BARDIN, 1979, p. 42). Nessa direção, os dados foram organizados em forma de quadros-sínteses e o conteúdo foi distribuído ao longo dos capítulos da dissertação.

Em termos gerais, a estrutura desta dissertação está composta por quatro capítulos. O primeiro capítulo, Introdução, em que se apresenta o tema e sua delimitação, elementos justificadores do estudo, o problema de pesquisa, os objetivos (geral e específicos), o tipo de estudo realizado, bem como os procedimentos metodológicos empregados. O segundo capítulo trata da discussão dos principais aspectos históricos, legais e conceituais do trabalho e direito do trabalho em suas diversas fases, enfatizando as primeiras garantias legais conferidas aos trabalhadores a nível mundial e no Brasil.

No capítulo terceiro, centralidade da dissertação, são analisadas as alterações legais e político-sociais ante as inflexões que a reforma trabalhista trouxe para a saúde e segurança do trabalhador. Inicialmente foi desenvolvido um estudo sobre o surgimento da saúde do trabalhador no mundo, desde as primeiras normas internacionais até a aderência e aprimoramento pelo Brasil. Aborda ainda, a segurança do trabalho, seu nascimento, concepções e normas regulamentares, bem como, medidas de prevenção de acidentes de trabalho. Discorre-se ainda sobre precarização e o desmonte do direito do trabalho, que serão agravados com a reforma trabalhista, consumada pelas alterações, flexibilizações, desregulamentações de direitos conquistados há mais de um século pelos trabalhadores.

O quarto capítulo, Considerações Finais, procura sintetizar os principais achados da pesquisa a respeito do conteúdo desenvolvido em cada parte que compõe a dissertação, evidenciando as conquistas alcançadas com o estudo efetuado a partir da revisão de literatura e análise documental.

2 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E CONCEITUAIS

Este capítulo aborda os principais aspectos conceituais, históricos e legais sobre o trabalho. Inicialmente se efetuou uma análise sobre as origens, o processo histórico e o conceito de trabalho. Posteriormente, trata-se sobre a emergência e as fases do direito do trabalho, abordando as primeiras garantias legais conferidas aos trabalhadores em âmbito mundial e na legislação brasileira, referenciando as lutas e conquistas dos trabalhadores.

2.1 ORIGEM, PROCESSO HISTÓRICO E CONCEITO DE TRABALHO

O trabalho, ao longo da história, aparece nas mais distintas formas, fazendo-se presente na transformação da natureza e da vida de homens e mulheres que constituem a sociedade. Esse processo é desenvolvido pelo conjunto de seres humanos, que pela mobilização de suas capacidades físicas e intelectuais, “impulsiona, regula e controla seu intercâmbio com a natureza” (MARX, 2008, p. 211), para satisfazer as necessidades materiais de existência.

Dessa maneira, na história de todas as sociedades constituídas até o presente momento, o trabalho, através das características e diferenças de cada modo de produção regentes – primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista, teve centralidade na existência, produção e reprodução de todas as formas da atividade vital de homens e mulheres.

Nas sociedades primitivas, o trabalho teve um processo de formação com a iniciativa do homem em desenvolver instrumentos que possibilitassem o desenvolvimento de atividades como caça, coleta, pesca e agricultura. “As atividades de seus membros eram comuns [...], seus resultados partilhados por todos e não havia propriedade privada de nenhum bem” (NETO; BRAZ, 2009, p. 56).

Contudo, isso será alterado com a dissolução da comunidade primitiva, “quando os membros da comunidade tiverem adquirido, como proprietários privados, existência separada de sua existência coletiva” (MARX, 1986, p. 88) e a produção de bens não

mais limita-se ao atendimento de necessidades imediatas de sobrevivência da comunidade. Soma-se a isso, os progressos no processo de trabalho, que passaram a gerar excedente econômico, possibilidade de acumulação dos produtos do trabalho e exploração (NETO; BRAZ, 2009).

Com a substituição do modo de produção primitivo pelo escravismo ocorreu o aparecimento da propriedade privada, da divisão do trabalho e da sociedade em classes sociais distintas (dominantes e dominados). “É a possibilidade de um homem produzir mais do que consome – isto é: de produzir um excedente – que torna compensador escraviza-lo [...]” (NETTO; BRAZ, 2009, p. 65). Embora não tenha sido os primeiros a desempenharem o trabalho, os escravos são exemplos fardo ou instrumento de tortura (MARTINS, 2011). Estes não eram considerados seres humanos. Salienta Martins (2012, p. 04): “o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*”.

Em realidade, a escravidão foi uma das primeiras formas de prestação de trabalho reconhecida, estimado como um avanço na história da humanidade, mesmo com toda barbarização da vida. Barros (2011, p. 44) diz que “a condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras coisas”.

A respeito do significado do trabalho nesta perspectiva, merece ser mencionado o entendimento de Cassar (2014, p. 3):

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavalete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Na Antiguidade, especialmente na Grécia Antiga, filósofos como Platão e Aristóteles atrelavam o trabalho em um sentido pejorativo, pois o compreendiam somente como força física, como algo ruim. O trabalho considerado digno era relegado aos nobres,

prevendo ainda que, para ter cultura, era preciso ser rico e ocioso, motivo pelo qual a escravidão seria justa e necessária (ANTUNES, 2017).

Apesar de particular, vale mencionar o modo de produção asiático, que predominou no Egito, na China, na Índia e também na África do século passado. Para Marx e Engels (1979) a estagnação social da sociedade asiática, era devido há falta de propriedade privada, ou seja, da propriedade privada da terra. O Estado era o detentor das terras, desta forma, mesma com periódicas mudanças da organização política das sociedades asiáticas, determinadas pelas lutas e conquistas militares, não provocavam mudanças radicais na organização econômica (BOTTOMORE, 1988, p. 348).

A estagnação da sociedade asiática é fruto do ideário da velha comunidade de aldeia, que ajustava a agricultura e o artesanato, no qual culminava economicamente autossuficiente. Contudo devido a geografia e fatores climáticos, essas comunidades dependiam de irrigação, sob a exigência de aparelhamento administrativo centralizado, para desenvolver e coordenar em grande escala obras hidráulicas, o que explica a estagnação e o despotismo dessas comunidades aldeãs. O despotismo oriental, tinha como características principais a formação de grandes comunidades agrícolas e apropriação do excedente de produção. Embora nessa época o conceito de propriedade privada fosse pouco difundido, a partir daí, predominaria um modelo de servidão, onde de um lado ficavam os exploradores, e do outro, os explorados. Sendo a servidão coletiva o modo de pagamento ao rei, imperador ou faraó pela utilização das terras (BOTTOMORE, 1988, p. 349).

Marx e Engels (1979) modificaram e ampliaram a explicação das sociedades asiáticas, produzindo uma visão mais complexa do modo de produção asiático. Marx em *Grundrisse* (1857) observou uma diferença fundamental entre a história urbana do Oriente e a do Ocidente, o MPA passou então a ser aceito como uma forma de apropriação comunal onde poderia ser desenvolvido também fora da Ásia.

Ao passo que, no feudalismo, a existência de cidades politicamente independentes como centros para o crescimento da produção de valores de troca foi crucial para o desenvolvimento de uma classe burguesa e do capitalismo industrial, a cidade oriental foi uma criação artificial do Estado e continuou subordinada à agricultura e ao campo - era simplesmente um

"acampamento principesco" sobreposto à estrutura econômica da sociedade. A partir disso, Marx passou a atribuir particular importância à posse comunal da terra pelas aldeias autossuficientes, autárquicas, que eram a base real da unidade social representada pelo Estado (BOTTOMORE, 1988, p. 349).

O modo de produção asiática tinha como característica que o produto excedente produzido nessas comunidades, era apropriado pelo Estado sob forma de tributos, de tal maneira que a renda da terra se funde com os tributos que são apropriados pelo Estado. Marx aponta que o excedente era extraído da forma de trabalho ou, como produtos. Ele também adiciona elementos relacionados ao comércio de mercadorias no modo de produção asiático. As comunidades aldeãs não produziram mercadorias devido a seu caráter autossuficiente e à forma direta de extração do excedente. Entretanto, o excedente seria comercializado pelos representantes do Estado (BOTTOMORE, 1988).

Em suma, as principais características da sociedade asiática são: ausência de propriedade privada, controle das obras de irrigação pelo Estado, autossuficiência das aldeias, unidade entre artesanato e agricultura, simplicidade dos métodos de produção. Marx e Engels (1979) sobre a sociedade asiática dizem que esta caracterizava-se:

por um aparelho de Estado superdesenvolvido e uma 'sociedade civil' subdesenvolvida, enquanto na Europa predominava uma situação inversa. Nas sociedades asiáticas, não existiam aquelas disposições sociais estreitamente relacionadas com a ascensão da classe burguesa, tais como mercados livres, propriedade privada, estrutura de corporações e direito burguês, porque o Estado centralizado dominava a sociedade civil. A ausência de propriedade privada impedia o desenvolvimento de classes sociais como agentes da transformação social. Ao nível da aldeia, todos os habitantes podem ser considerados como uma classe explorada que existia num estado de 'escravidão generalizada' (BOTTOMORE, 1988, p. 349).

As sociedades asiáticas são caracterizadas por Marx pela perpetuação endógena de suas estruturas econômicas, que contrasta com o intenso dinamismo capitalista. Marx observa que as sociedades orientais são capazes de desenvolvimento capitalista endógeno, tão logo as antigas estruturas econômicas tenham sido destruídas pelo capitalismo (BOTTOMORE, 1988).

O MPA constituiu uma tendência do marxismo, dado as origens e conceitos de dependência, de desenvolvimento desigual e de subdesenvolvimento, com o objetivo

de compreender os efeitos da expansão capitalista nas economias periféricas, surgindo com frequência, como uma alternativa para as teorias unilineares dos estágios do desenvolvimento. Bem como, também seria uma alternativa ao escravismo e ao feudalismo, a ideia de que a sociedade asiática tem características particulares específicas das sociedades orientais. Entretanto na prática esse modelo de sociedade se mostrou igualmente vaga e imprecisa. Desta forma, o conceito de MPA, era utilizado indiscriminadamente, para caracterizar as sociedades baseadas na propriedade comunal de aldeias autossuficientes, sem relação com o capitalismo de mercado (BOTTOMORE, 1988).

A sociedade asiática tem características que se mostram mais precisamente a fatores puramente tecnológicos, associados à irrigação em grande escala, do que às relações de produção. Sua teoria envolve pressuposições sobre o determinismo tecnológicos incompatíveis com o materialismo histórico, nos quais relações de produção determinam forças produtivas. Por fim, a explicação das origens do Estado na sociedade asiática apresenta numerosos problemas, como a ausência de lutas de classes, burguesia inexistente, ausência de cidade, ausência da propriedade privada e inexistência de instituições burguesas (BOTTOMORE, 1988).

Surgiu também a servidão, na época do feudalismo, onde os servos entregavam parte da produção aos senhores feudais em troca do uso da terra e proteção, aparecendo assim outra forma de trabalho que contribuiu para a evolução histórica laboral.

Para Marx e Engels, a essência das sociedades em que a servidão foi predominante está no fato de que a produção dos bens necessários à subsistência da grande maioria (os camponeses) era realizada pelo trabalho familiar, cuja divisão era determinada pela idade e pelo sexo. Os camponeses tinham a posse efetiva de seus pequenos recursos agrários, mas não eram proprietários. Os donos da terra normalmente obtinham a sua renda obrigando os camponeses a transferirem seu trabalho excedente para as terras senhoriais (BOTTOMORE, 1988, p. 333).

Grande parte dos camponeses desfrutaram de uma liberdade oprimida pelos senhores feudais, a merece de excessivas exigências de arrendamento, pagamento de tributos e outras formas de dominação seja pelos senhores feudais, ou pelo Estado, no qual pode ser denominado como servidão de *facto* e uma servidão *jure*. Tendo a servidão de *jure* os principais elementos constituintes:

a família servil não tinha direitos juridicamente reconhecidos contra o senhor, estava sujeita à jurisdição do senhor em todas as questões relacionadas com a vida cotidiana e econômica. Os senhores também tinham, com frequência, jurisdição policial, limitada em diferentes graus pela jurisdição dos tribunais públicos. Os servos não tinham liberdade de movimento: estavam presos à sua gleba (*ascripticius glebae*) e dependiam do controle que os senhores feudais exerciam sobre os casamentos e as heranças dos servos. Uma das formas desse último era um imposto mortuário mais ou menos pesado, que punha em evidência o direito legal do senhor sobre todos os bens móveis do servo. Houve tentativas de controlar a venda de gado, embora o controle do mercado devesse ser mínimo se os senhores quisessem que os servos buscassem no mercado o dinheiro para pagar as rendas que lhes deviam. Se os senhores cultivavam suas terras, restrições suplementares à liberdade de movimento eram criadas pelo trabalho forçado e pela prestação de serviços. (BOTTOMORE, 1988, p. 333).

A liberdade e a servidão eram determinadas de acordo com os interesses dos senhores, quando estes desejavam o trabalho forçado em suas propriedades, diminuía a servidão aos camponeses livres, no intuito de aumentar a produção de cereais para o mercado. Todavia, quando desejavam atrair os camponeses para laborarem nas novas terras adquiridas, propunha a estas boas condições de arrendamento. Contribuindo para ascensão das comunidades camponesas livres, na Idade Média central, e em outras regiões como França, Alemanha Oriental, permitindo que os camponeses servos comprassem sua liberdade, assim com o as comunidades de camponeses “semilivres” comprassem certos direitos de governo autônomo. Desenvolvendo em muitas regiões uma certa resistência coletiva de comunidades camponesas seja, servis como livres contra os senhores feudais, no qual permitiu que os arrendamentos permanecessem a um nível baixo e fixo (BOTTOMORE, 1988).

A partir do século XIV, a Idade Média começou a enfrentar problemas, visto que as terras consideradas de boa qualidade ficaram cada vez mais incomuns, associada com técnicas inadequadas de cultivo, e condições climáticas desfavoráveis, a contaminação da peste negra, a insatisfação dos camponeses e burgueses ante a exploração da nobreza feudal, corroboraram para a diminuição da produtividade de alimentos, e escassez dos alimentos em diversas regiões. Surge assim, o capitalismo na Europa Ocidental, sob o apoio dos reais e financiado pela burguesia que patrocinava a expansão comercial marítima (HUIZINGA, 2006).

Outro fator importante para o declínio do feudalismo foi o surgimento das monarquias nacionais, principalmente na França e Inglaterra, onde os reis neutralizaram os

poderes dos nobres, descentralizando do poder dos senhores feudais, acarretando consequentemente o fim do sistema feudal (BLOCH, 2016).

Após o declínio do período feudal, exsurgiram as corporações de ofício aliadas aos ideais renascentistas, que atribuíram novo paradigma atinente ao trabalho, louvando-se a atuação livre e racional do homem. O trabalho passou então a ser visto como verdadeira essência humana (BARROS, 2011). Não é em vão que há um dito amplamente propagado até os dias atuais: “o trabalho enfim dignifica o homem”.

As corporações de ofício tinham como traço característico a organização hierárquica em seu âmbito, a disciplina da capacidade produtiva, a regulamentação da técnica de produção, normas estas estabelecidas à revelia dos trabalhadores, motivos pelos quais, no âmbito das referidas corporações, as relações jurídicas de trabalho eram disciplinadas por regras heterônomas (BARROS, 2011), impulsionadas pela tensão entre trabalhadores, governos e corporações.

As referidas corporações eram organizadas em camadas, onde os mestres ocupavam posição de destaque, e seus companheiros e os aprendizes abaixo daqueles. Havia uma hierarquia, onde os mestres eram os proprietários das oficinas, por sua vez, os companheiros ou operários eram trabalhadores que auferiam salários dos mestres. Já os aprendizes eram menores que recebiam do mestre o ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2012).

No âmbito das corporações de ofício, no decorrer do tempo, observou-se a exploração da prestação de trabalho pelos mestres de ofício (BARROS, 2011). A prestação de trabalho não passava de uma forma mais branda de escravização do trabalhador, razão pela qual:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revolta dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências econômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas separadas de produção, foram [...] motivos mais do que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalista mercantil (BARROS, 2011, p. 49.).

O apogeu dessas corporações de ofício aconteceu no Século XII, e a partir do Século XIV começaram a decair, sendo definitivamente suprimidas com a Revolução Francesa de 1789, vez que eram incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, conquistada por meio da revolução (BARROS, 2011). Nesse diapasão, o Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, declarou que a partir de 1º de abril do referido ano “seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse” (BARROS, 2011, p. 49). Todavia, os profissionais tinham que pagar taxas para o livre exercício de profissão, arte ou ofício, munindo-se de patente e sujeitando-se às normas regulamentares vigentes. Além disso, o art. 7º do Decreto extinguiu as corporações de ofício ao permitir a liberdade de trabalho (BARROS, 2011).

No século XVIII, os economistas clássicos Adam Smith e David Ricardo, reconheceram que o trabalho humano era fonte de toda riqueza social e de todo valor. Contudo, sua visão sobre o trabalho humano restringia-se a sua

[...] utilidade exterior e não por seu entrosamento com o homem. Dissociaram o operário do homem concreto que ele é: ou seja, fizeram uma imagem de homem apenas como *homo oeconomicus*. O conceito de atividade material transformadora da realidade natural fica reduzido a um conceito econômico, o que é incompleto. Contudo, esta descoberta do trabalho humano como fonte de todo valor e riqueza põe nas mãos da filosofia um valioso instrumento para repensar a *praxis* humana (ALBORNOS, 1997, p. 61).

Será Karl Marx (1818-1883) que fará uma análise detalhada do significado concreto do trabalho para o desenvolvimento do homem e de suas distorções na sociedade regida pelo modo de produção capitalista. A concepção de trabalho aparece em Marx assim: “[...] o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza [...]” (MARX, 2001, p. 297). Desta forma, o trabalho é o que define o homem enquanto ser social, possibilitando o desenvolvimento e adquirindo conhecimento, num contínuo processo de transformação da vida social.

O trabalho também possui vieses teleológicos, visto ser o homem um ser teológico, ou seja, tem a capacidade de antes de iniciar uma ação projetar na consciência as finalidades dos seus atos e os meios que utilizará para alcançá-lo. A partir das suas necessidades, desenvolve a capacidade de construir na consciência desejos,

vontades, e a liberdade de escolher quais serão os instrumentos que utilizará no processo de trabalho (ANTUNES, 2007). Do mesmo modo refere Antunes (2007a, p.136):

O trabalho é, portanto, resultado de um pôr teleológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais. É bastante conhecida a distinção marxiana entre a abelha e o arquiteto. Pela capacidade de prévia ideação, o arquiteto pode imprimir ao objeto a forma que melhor lhe aprouver, algo que é teleologicamente concebido e que é uma impossibilidade para a abelha.

Conforme já mencionado anteriormente, o trabalho é central e não se concretiza sem a projeção do que será realizado na vida cotidiana em sociedade.

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade [...] Ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza [...] (MARX, 1979, p. 118).

Daí deriva a transformação dos sentidos humanos. O trabalho é o elemento mediador entre a necessidade e a satisfação de imediata, ou seja, o trabalho é um processo de autorrealização, consciência do modo de agir, avanço com relação a natureza, tornando um referencial ontológico precursor da práxis social (ANTUNES, 2007). Mas o trabalho não deve ser considerado apenas como garantidor das necessidades imediatas, “tonar-se social ao criar formas diferenciadas de satisfação” (BAROCO, 2008, p. 22). Outrossim, é um recurso que possibilita o desenvolvimento das forças produtivas da sociedade, das relações sociais que sustentam o modo de produção.

Impossível negar o fato que a mercadoria é produto fundamental na vida dos seres humanos, pois satisfaz necessidades humanas, seja, material ou espiritual. Tendo a mercadoria um duplo caráter, valor de uso e valor de troca. Ressalte-se que toda e qualquer mercadoria é produto do trabalho humano. O valor de uso não possui as relações de produção da mercadoria, se materializando somente no momento em que se consome.

Qualquer que seja a forma social da riqueza, os valores de uso constituem sempre seu conteúdo, que permanece em primeiro lugar, indiferentemente a essa forma. Ao provar o trigo, não se conhece quem o cultivou: servo russo, modesto aldeão francês ou capitalista inglês. Ainda que o valor de uso seja objeto de necessidades sociais e se articule, por conseguinte, à sociedade, não expressa, todavia, uma relação de produção social (MARX, 2008, p. 54).

Além disso, o trabalho possui valor de troca, é resultado do trabalho humano abstrato. Ao abstrair dos produtos do trabalho o seu caráter útil, resta o dispêndio humano da força de trabalho. É a forma pela qual o trabalho cria valor. O trabalho necessário corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador necessita para a produção do valor equivalente ao valor dos meios de subsistência para a própria reprodução. Mas o que produz mais-valor é o trabalho excedente, que é o tempo de trabalho em que o trabalhador produz gratuitamente para o empregador (MARX, 2001).

Em suma, no modo de produção capitalista é a exploração da força de trabalho que gera acumulação e expansão de capital (MARX, 2001). Em outras palavras, o processo de trabalho, configura-se no “processo de valorização, processo de produção de mais-valia e de capital” (ALVES, 2007, p. 32), em que a força de trabalho do próprio trabalhador entra na relação de compra e venda de mercadorias, já que se torna mercadoria. Ao apartar dele o acesso aos meios e produtos de seu trabalho, distancia-se da possibilidade de apropriação de suas objetivações, alienando-o. Dito de outra forma, “o trabalhador é alienado da totalidade do processo de trabalho, ou seja, da propriedade dos meios de trabalho, do controle sobre o processo de trabalho e de seu produto final” (BARROCO, 2010, p. 34).

No modo de produção capitalista, o capital comanda o processo de trabalho. Na medida em que a força de trabalho é empregada como mercadoria, adota-se o trabalho assalariado como “forma específica do regime a que vivem submetidos os produtores diretos” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 104). O capitalista, detentor dos meios de produção, paga um preço por tal mercadoria, que não corresponde ao tempo de trabalho despendido. Assim, “no modo de produção capitalista, o capitalista é o representante do capital e o proletário o do trabalho” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 61).

Neste contexto, nasce o mundo do trabalho, onde os trabalhadores vendem suas forças de trabalho, de forma subordinada aos detentores dos meios de produção do capitalismo, em troca de um trabalho assalariado, de forma subordinada aos detentores dos meios de produção do capitalismo. Corroborando com tal afirmativa, Alves (2007, p. 76) explicita: “é apenas com o capitalismo que tenderá a se constituir

o mundo do trabalho propriamente dito (no singular), isto é, a forma social do trabalho sob a vigência do trabalho abstrato”.

Marx (2001) afirma que sob a lógica capitalista o trabalho é destituído de seu caráter criador para ser submetido à lógica mercantil. Para o desenvolvimento do modo de produção capitalista ocorre a separação entre o trabalho e os meios de produção, o trabalhador não detinha mais nenhum poder sobre ou quaisquer meios de possuir sua mercadoria, restando-lhe somente o emprego de sua força de trabalho para o detentor dos meios que possibilite a produção e assim, consiga obter condições necessárias para a sua sobrevivência. Expropriado dos meios de produção, logo o trabalhador se torna uma mercadoria.

[...] Nosso capitalista põe-se então a consumir a mercadoria, a força de trabalho que adquiriu, fazendo o detentor dela, o trabalhador consumir os meios de produção com o seu trabalho [...]. O processo de trabalho, quando ocorre como processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, apresenta dois fenômenos característicos. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira não se desperdiçando matéria-prima e poupando-se o instrumental de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho. Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador. O capitalista paga, por exemplo, o valor diário da força de trabalho [...] (MARX, 2001, p. 218-219).

Marx (2001), em *O Capital*, apresenta uma teoria da exploração, constituindo o modo como o sistema capitalista se organiza para a produção da mais-valia através da exploração da força de trabalho, uma vez que o capital detém os meios de produção e a classe trabalhadora nada possui, logo necessitam vender sua mercadoria, a sua força de trabalho como forma de reprodução social. Desta forma, o trabalho enquanto atividade essencialmente humana é utilizado pelo modo de produção capitalista para atender as suas necessidades de acumulação privada de riqueza.

[...] A lei da acumulação capitalista, mistificada em lei natural, na realidade só significa que sua natureza exclui todo decréscimo do grau de exploração do trabalho ou toda elevação do preço do trabalho que possam comprometer seriamente a reprodução contínua da relação capitalista e sua reprodução em escala sempre ampliada. E tem de ser assim, num modo de produção em que o trabalhador existe para as necessidades da expansão dos valores existentes, em vez de a riqueza material existir para as necessidades de desenvolvimento do trabalhador [...] (MARX, 2001, p. 724).

No modo de produção capitalista ocorre a separação entre trabalho e os meios de produção, ou seja, pela junção dos meios de produção e a força de trabalho utilizada para a produção de mercadorias constitui-se o capital, denominado o primeiro em capital constante e o segundo em capital variável.

A parte do capital, portanto, que se converte em meios de produção, isto é, em matéria prima, materiais e acessórios e meios de trabalho não muda a magnitude do seu valor no processo de produção. Chamo-a, por isso, parte constante do capital, ou simplesmente capital constante. A parte do capital convertida em força de trabalho, ao contrário, muda de valor no processo de produção. Reproduz o próprio equivalente e, além disso, proporciona um excedente, a mais-valia, que pode variar, ser maior ou menor. Essa parte do capital transforma-se continuamente de magnitude constante em magnitude variável. Por isso, chamo-a parte variável do capital, ou simplesmente capital variável. As mesmas partes do capital, que, do ponto de vista do processo de trabalho, se distinguem em elementos objetivos e subjetivos, em meios de produção e força de trabalho, do ponto de vista do processo de produzir mais-valia, se distinguem em capital constante e capital variável (MARX, 2001, p. 244-245).

Frisa-se que, somente o capital variável (trabalho humano) é criador de novos valores e o resultado dessa venda é apropriado pelos proprietários dos meios de produção, que destinam apenas uma pequena parcela aos trabalhadores em forma de salário. Logo, o que possibilita ao capital o acúmulo da riqueza é a produção da mais-valia, um excedente, trabalho não pago, resultado da exploração da força de trabalho do trabalhador, aquela que é criadora de novos valores. Nesta direção, complementa Iamamoto (2003), em suas análises sobre trabalho, “em primeiro lugar, nessa sociedade, a mercadoria é o caráter predominante e determinante dos produtos [...]. Em segundo lugar, a mais-valia é a finalidade e o móvel determinante da produção” (IAMAMOTO, 2003, p. 61).

Pela perspectiva marxista percebe-se que o trabalho está, no modo de produção capitalista, subordinado a atender aos próprios interesses do capital de produzir e gerar consumo, através da apropriação do trabalho alheio, do trabalhador pelo burguês e dos produtos que dele resultam. Ademais, o modo de produção capitalista engendra um modo de vida marcado pelo trabalho alienado e pelo consumo.

A produção engendra, portanto, o consumo: 1º - fornecendo-lhe os materiais; 2º - determinando seu modo de consumo; 3º - excitando no consumidor a necessidade dos produtos que a produção estabeleceu como objeto. Produz, pois, o objeto do consumo, o instinto do consumo. O consumo (produz)

também a disposição do produtor, colocando-o como finalidade e solicitando sua necessidade [...] (MARX, 2008, p. 249).

O trabalho, que é uma necessidade humana no capitalismo, passa a deteriorar o próprio homem, ocorrendo o fetichismo da mercadoria, não transparecendo ao trabalhador o caráter social e coletivo do trabalho, ocorrendo uma inversão nas relações sociais empreendidas pelos seres humanos.

Com o desenvolvimento da grande indústria capitalista o homem – no sentido de sua força de trabalho física individual – deixa de ser o principal agente da produção. É a indústria a que transforma cada vez mais o papel do trabalhador no de supervisor e regulador. Neste contexto, o que se apresenta como fundamental para a produção e a riqueza não é o trabalho imediato do homem, nem o seu tempo de trabalho individual, mas a apropriação de sua força de trabalho em sentido geral, pois o que importa é sua existência como corpo social, o desenvolvimento do indivíduo social e não do indivíduo entendido de forma isolada (COLMÁN; DALA POLA, 2009, p. 196-197).

Face das alterações na estrutura do trabalho e no conjunto das relações sociais em virtude do novo padrão de industrialização e o avanço tecnológico, as condições de trabalho estão mais precarizadas, ocasionando uma despersonalização do trabalho, “são introduzidas também novas técnicas de racionalização do trabalho, em que o trabalhador perde autonomia sobre o controle da produção” (NEDER, 1986, n./p.).

No desenvolvimento histórico do processo de trabalho passou-se da cooperação simples à manufatura, e depois evoluiu-se para a grande indústria. No início do século XX surgiram as fábricas, para tanto, diferentes modos de organizações e estruturas de processos de trabalho foram geridos.

Naquele momento, os modelos fordista e taylorista de organizações da produção predominavam. O modelo fordista, pautado na chamada gerência científica (BRAVERMANN, 1987), que se baseava na determinação entre os tempos e os movimentos no processo de produção de mercadorias, era determinado pelo cronômetro, onde este determinava o ritmo da produção.

O fordismo passa a se tornar hegemônico na segunda e terceira década do século XX. Determinado pela produção em massa de mercadorias, empregou uma padronização para a produção, com divisão da força de trabalho manual e intelectual,

o que garantia o aumento da produção e da força de trabalho, possibilitando a redução do custeio com a produção (HARVEY, 2007; ANTUNES, 2007a; ALVES, 2007).

Até o início da década de 1970, esse modelo fordista e taylorista mantinha-se à expansão do capitalismo, baseado na produção e consumo em massa, com redução de tempo e aumento do ritmo de trabalho, criando formas de exploração do trabalho (CRUZ; ANDRADE, 2019). Essa associação entre a organização do trabalho taylorista com o fordismo foi no século XX a forma de intervenção capitalista mais eficaz, permitindo uma exploração do trabalhador coletivo com consequente acúmulo de capital.

Contudo, desde a década de 1960 este modelo apresentava seus primeiros vestígios de esgotamento, tornando-se evidente com a recessão aguda de 1973, indicando a necessidade de um novo modelo de regulação do capital (CRUZ; ANDRADE, 2019). O Estado, por meio da interferência na economia, propiciou mecanismos para garantir a produção em massa, gerando maior demanda e oferta, sob argumento de maior empregabilidade (ANTUNES, 2007).

Todavia, diante da insatisfação dos trabalhadores ante as condições de desvalorização e exploração no processo de trabalho, onde se visava apenas a produção em massa, e do desmonte da aliança entre o capital e o trabalho intermediada pelo Estado, estes se uniram sob reivindicações e lutas, seja de forma individualizada ou coletiva, promovendo operações que diminuía o ritmo de trabalho e de produtividade, com formação de conselhos e de greves temporárias, desfazendo assim o compromisso social-democrático (ANTUNES, 2007). Ressalte que este compromisso é fruto da sucessão da política keynesiana, entre Estado, capital e trabalho, onde os trabalhadores tiveram participação ativa (ANTUNES, 2007).

Apesar desses movimentos da classe trabalhadora não alcançarem os objetivos pretendidos, pela pouca adesão dos trabalhadores, bem como, pela falta de apoio dos sindicatos e partidos políticos, estes protestos e movimentos de resistência corroboraram com a eclosão da crise dos anos 1970, visto que esta “perturbou seriamente o funcionamento do capitalismo” (BERNARDO, 1996 *apud* ANTUNES, 2007, p. 44).

No capitalismo a palavra crise já soa como algo peculiar, visto que, são próprias do sistema produtivo do capital, pois esta atinge o modo de produção, ora com avanço e expansão, ora com estágios de recessão e diminuição da produtividade, todavia, os mais impactados são a classe trabalhadora (NETTO; BRAZ, 2008). Segundo Alves (2009), a crise estrutural do capital possui três aspectos importantes que a definem, pois, primeiramente alcança todo o sistema social (capital, trabalho e Estado), estendendo-se para o modo de produção, comercialização e consumo, posteriormente atinge economicamente a todos os países, nos quais a crise torna-se continua devido as incongruências às novas crises cíclicas.

Percebe-se assim, que o capitalismo necessita sempre se reinventar através de suas crises cíclicas, pois são fundamentais para o modelo de produção capitalista, mantendo sempre o trabalhador à mercê do capital, controlando não apenas as atividades econômicas, mas também as relações sociais, visto que “constituem os mecanismos mediante os quais o modo de produção capitalista (MPC) restaura, sempre em níveis mais complexos e instáveis, as condições necessárias à sua continuidade” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 162).

Marx (2012) aponta em suas obras que o capitalismo, através de seu modo de produção, engendra suas crises cíclicas, que diante da concentração da riqueza e a produtividade do capital eclode um aumento de produção, tendo como resultado o declínio da lucratividade do produto produzido.

A barreira efetiva da produção capitalista é o próprio capital: o capital e a sua autoexpansão se patenteiam ponto de partida e meta, móvel e fim da produção; a produção existe para o capital, ao invés de os meios de produção serem apenas meios de acelerar continuamente o desenvolvimento do processo vital para a sociedade dos produtores. Os limites intransponíveis em que podem mover a manutenção e a expansão do valor-capital, a qual se baseia na expropriação e no empobrecimento da grande massa dos produtores, colidem constantemente com os métodos de produção que o capital tem de empregar para atingir seu objetivo e que visam ao aumento ilimitado da produção, à produção como fim em si mesma, ao desenvolvimento incondicionado das forças produtivas sociais do trabalho. O meio – desenvolvimento ilimitado das forças produtivas sociais –, em caráter permanente conflita com o objetivo limitado, a valorização do capital existente. Por conseguinte, se o modo capitalista de produção é um meio histórico para desenvolver a força produtiva social e criar o mercado mundial apropriado, é ele ao mesmo tempo a contradição permanente entre essa tarefa histórica e as relações sociais de produção que lhe correspondem (MARX, 2012, p. 398).

Portanto, o quadro de crise do período em questão é caracterizado por Antunes (2007, p. 31-32) da seguinte forma:

De fato, a denominada crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital, onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro (...). Era também a manifestação [...] tanto do sentido destrutivo da lógica do capital, presente na intensificação da lei de tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, quanto da incontrolabilidade do sistema de metabolismo social do capital [...]. Esse período caracterizou-se também – e isso é decisivo – por uma ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e contra as contradições vigentes durante a fase de apogeu do fordismo [...] esse novo quadro crítico tinha um de seus pólos centrais localizado no setor financeiro, que ganhava autonomia (ainda que relativa) dentro das complexas interrelações existentes entre a liberação e a mundialização dos capitais e do processo produtivo. Tudo isso num cenário caracterizado pela desregulamentação e expansão dos capitais, do comércio, da tecnologia, das condições de trabalho e emprego.

Desta forma, a crise fomentada pelo capital torna-se necessária para a manutenção do poder político e ideológico, peculiar do capitalismo, reestruturando o processo produtivo e criando novas formas de organização que prossiga fornecendo lucro, todavia, modifica os processos e relações sociais, com diversas transformações no mundo do trabalho, no qual desregulam os direitos trabalhistas, incentivam as privatizações e implementam reformas estruturais no Estado. Outrossim, tais mudanças não alcançam somente as atividades econômicas e políticas, mas principalmente as formas de sociabilidade, conforme entendimento de Iamamoto (2001):

Forja-se assim uma mentalidade utilitária, que reforça o individualismo, onde cada um é chamado a 'se virar' no mercado. Ao lado da naturalização da sociedade – "é assim mesmo, não há como mudar" -, ativam-se os apelos morais a solidariedade, na contraface da crescente degradação das condições de vida das grandes majorias. Esse cenário, de nítido teor conservador, atinge as formas culturais, a subjetividade, a sociabilidade, as identidades coletivas, erodindo projetos e utopias. Estimula um clima de incertezas e desesperanças. A debilitação das redes de sociabilidade e sua subordinação às leis mercantis, estimula atitudes e condutas centradas no indivíduo isolado, em que cada um é 'livre' para assumir os riscos, as opções e responsabilidades por seus atos em uma sociedade de desiguais (IAMAMOTO, 2001, p. 21).

Observa-se, assim, novas tendências no mundo do trabalho, resultantes das alterações ao longo da história, transformações no modo de produção e desenvolvimento das forças produtivas, que desencadearam mudanças no modo de

viver daqueles que vivem do trabalho, convertendo “massivamente a população em meros indivíduos ofertadores de sua capacidade de trabalho” (FONTES, 2010, p. 90). No entanto,

[...] a perspectiva da luta social, recoloca sobre a classe operária o elemento balizador para o enfrentamento desta realidade, compondo com diferentes atores sociais e contribuindo para o estabelecimento de uma nova correlação de forças no papel do Estado. Ou seja, ela parte da capacidade e do poder de transformar as atuais necessidades em demandas políticas (FLEURY, 1994), levando, assim, o Estado a dar respostas que ensejem políticas efetivas no âmbito do desenvolvimento da sociedade e da proteção social (MENDES; WÜNSCH, 2009, p. 247)

Portanto, um patamar civilizatório de proteção ao trabalhador somente é possível de ser construído pelas lutas sociais engendradas pela classe trabalhadora. O direito do trabalho “expressa uma resistência diante das orgias do capital” (SARTORI, 2019, p. 198), que “não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador” (MARX, 1989, p. 306). A seguir, serão abordadas as garantias legais conferidas aos trabalhadores, quando da emergência do direito do trabalho.

2.2 EMERGÊNCIA E FASES DO DIREITO DO TRABALHO: PRIMEIRAS GARANTIAS LEGAIS CONFERIDAS AOS TRABALHADORES

Com a eclosão da Revolução Industrial em meados do Século XVIII, primeiramente na Inglaterra e posteriormente na França e com a consequente invenção da máquina a vapor e sua inclusão no processo produtivo das indústrias ocorreu uma revolução nos métodos e forma de prestação de trabalho, tendo o início do trabalho assalariado, resultado das lutas sociais nas fábricas (MORAES JÚNIOR, 2015). Nesta esteira, emerge o direito do trabalho e o trabalho assalariado, com o surgimento da sociedade industrial, tendo como principal causa a Revolução Industrial, decorrente de um conjunto de transformações, como a descoberta do vapor como fonte de energia e sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Ocorrência assim a substituição da manufatura para fábricas e do trabalho escravo, servil e corporativo pelo assalariado. (LIMA; LIMA, 2015).

Lima e Lima (2015, p. 32) assim pontuam um trecho do esforço histórico seguido desta revolução:

[...] Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado. [...]

A mão de obra campesina deixou os burgos e passou a se concentrar nos grandes centros, acelerando “o processo de migração para as cidades, contribuindo para a formação de uma nova classe populacional, a classe operária” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 57). Com a liberdade de exercício de profissão, arte ou ofício conquistada com a Revolução Francesa, acompanhado da liberdade contratual garantida pelo Decreto D’Allarde, de 1791, as indústrias passaram a organizar livremente a mão de obra dos trabalhadores, pactuando livremente as condições de trabalho (MORAES JÚNIOR, 2015).

Naquela época o contrato de trabalho era disciplinado pela legislação civil vigente, ou seja, o Código Civil Francês de 1804, que regulou o contrato de trabalho como uma forma de locação. Por conta do individualismo e da liberdade contratual, “a autonomia da vontade foi elevada à categoria de dogma, como aconteceu também com a máxima latina do *pacta sunt servanda*, ou seja, a força obrigatória dos contratos” (BARROS, 2011, p. 50).

Em consequência, a liberdade de contratação e da força obrigacional do contrato de trabalho, bem como a livre pactuação das condições de trabalho sem qualquer ingerência do Estado, ocasionaram “a precarização das condições de trabalho, visto que os trabalhadores economicamente hipossuficientes não tinham condições de por si só pactuarem melhores condições de trabalho” (MORAES JÚNIOR, 2015, p. 18).

Os contratos de trabalho, que eram regidos unicamente pelos interesses dos empregadores, estabeleciam e obrigavam os trabalhadores a trabalhar por longas jornadas nas fábricas (MORAES JÚNIOR, 2015). Sem contar, os que laboravam nas minas de carvão, trabalhavam em condições insalubres e completamente desumanas.

Sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários [...]. Ocorriam

muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta e indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário (MARTINS, 2016, p. 50).

Nesta mesma situação precária encontravam-se os trabalhadores das fábricas, que além de serem responsabilizados por eventuais danos causados ao maquinário do empregador e recorrentemente serem vítimas de acidentes de trabalho, se submetiam as longas e extenuantes jornadas de trabalho, recebiam baixo salário. A burguesia, classe social dominante, detentora do poderio econômico e destacada posição socioeconômica, logo, detentora do capital e dos meios de produção, obstinavam apenas auferir lucro, submetendo os trabalhadores a extenuantes jornadas laborais nas linhas de produção das fábricas, inexistindo condições mínimas de trabalho (CAIRO JÚNIOR, 2013).

O capital não se preocupa com a duração da vida da força de trabalho. Interessa-lhe exclusivamente o máximo de força de trabalho [...] A produção capitalista, que essencialmente é a produção de mais valia, absorção do trabalho excedente, ao prolongar o dia de trabalho, não causa apenas atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho. Aumenta o tempo de produção do trabalhador num período determinado, encurtando a duração da sua vida (MARX, 1989, p. 301).

Não obstante, crianças, adolescentes e mulheres trabalhavam indistintamente em relação aos demais trabalhadores, inclusive à noite ou o dia inteiro em condições totalmente insalubres e sob vigilância. Observou-se, naquela época, uma demasiada exploração da mão de obra humana, tendo em vista o liberalismo econômico, a liberdade contratual e a não intervenção estatal, frutos da conquista da liberdade individual ocorrida no bojo da Revolução Francesa de 1789 (MORAES JÚNIOR, 2015). O papel do Estado era meramente intervencionista, passava

[...] a limitar, a defrontar, a destruir a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, limitando o seu exercício quando ele contrariasse o interesse da sociedade. [...] Passa o Estado a exercer sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma, o próprio interesse estatal (MARANHÃO *et al.*, 2002, p. 31).

A legislação fabril é produto do processo de produção, planejada para sociedade, que vai além das cláusulas relacionadas ao número de horas da jornada de trabalho, existem outras cláusulas sanitárias, contudo extremamente pobres e restritas exclusivamente para prescrever a caiação das paredes e outras atinentes a medidas de limpeza, ventilação e de proteção contra máquinas perigosas, entretanto, sua redação, era facilmente burlada pelo capitalismo (MARX, 2001).

Em 1864 ocorreu uma grande ascensão da indústria de linho, para tanto jovens e principalmente mulheres, junto a seus filhos e filhas e ainda mulheres de pequenos arrendatários da localidade eram atraídos do trabalho do campo para a trabalharem alimentando com linho os laminadores, a falta de experiência com o maquinário ocasionou diversos acidentes, para ter uma ideia uma única scutching mil em Kidiman registrou 6 casos fatais e 60 mutilações graves de 1852 a 1856, acidentes estes que poderiam ter sido evitados (MARX, 2001). O Dr. W. White, o certifying surgeon das fábricas de Downpatrick, em 16 de dezembro de 1865, declara um relatório oficial:

Os acidentes nas *scutching mills* são da espécie mais terrível. Em muitos casos, um quarto do corpo é arrancado do tronco. A morte ou um futuro de mísera incapacitação e sofrimentos são as conseqüências usuais dos ferimentos. A multiplicação das fábricas neste país naturalmente há de difundir esses resultados assustadores. Estou convicto de que, por meio de adequada fiscalização estatal das *scutching mills*, grandes sacrifícios de vidas e corpos podem ser evitados (MARX, 2001, p. 110).

As condições de trabalho foram aos poucos se amoldando as máquinas, visto que passam a empregar duas espécies de trabalhadores, o adulto supervisor de máquina, e os menores de idade, conhecidos como “mocinhos”, cuja idade era de 11 a 17 anos, grande parte analfabeta, que desempenhavam exclusivamente a tarefa de colocar ou retirar uma folha de papel na máquina impressora. Sob uma jornada de trabalho de 14, 15, 16 horas consecutivas, alguns dias da semana, mais precisamente frequentemente tinham uma jornada de trabalho de 36 horas consecutivas, com intervalo de descanso de 02 horas, para comer e dormir. Após a idade máxima de 17 anos, esses são despedidos, ficando à mercê da criminalidade, pois a falta qualificação, sua ignorância, embrutecimento, degradação física e espiritual, não lhes permitiam arranjar novas ocupações (MARX, 2001).

A burguesia não pode existir sem revolucionar os instrumentos de produção, desta forma, a indústria moderna, revoluciona todos os modos de produção, anteriormente tido como conservadores, através da máquina, de processos químicos, dentre outros métodos, modificando de forma contínua, a base técnica produtiva, as funções dos trabalhadores, predominando a divisão do trabalho e as combinações sociais do processo de produção (MARX, 2001).

A burguesia não pode existir sem revolucionar continuamente os instrumentos de produção, portanto as relações de produção, portanto todas as relações sociais. Manter inalterado o modo de produção antigo era, pelo contrário, a primeira condição de existência de todas as classes ativas anteriores. O revolucionamento contínuo da produção, o abalo ininterrupto de todas as condições sociais, a perene insegurança e movimento caracterizam a época burguesa em face de todas as outras épocas anteriores. Todas as relações fixas, enferrujadas, com seu séquito de veneráveis concepções e opiniões são dissolvidas, todas as relações recém-formadas envelhecem antes de poderem ossificar-se. Tudo o que é sólido e estabelecido evapora, todo o sacro é profanado e, finalmente, os homens são obrigados a encarar com olhos sóbrios suas condições de vida e suas relações recíprocas (ENGELS; MARX, 2001, p. 5).

A legislação fabril, foi a primeira conquista em face do capital, regulando trabalho em fábricas, manufaturas, entre outras, entretanto, outra conquista direta foi a intervenção ao *patria potestas*, ou seja, sobre a autoridade paterna sobre os direitos das crianças. O modo de exploração capitalista, corroborou com o abuso do poder paterno, acarretando assim a exploração direta e ou indireta das forças de trabalho infantil, ao suprimir sua base econômica, fazendo com que o trabalho familiar essencial para subsistência da família. (MARX, 2001, p. 117)

Em 1840, foi nomeada uma comissão parlamentar para investigar o trabalho infantil, cujo relatório de 1842 de N. W. Senior, apresentou

o mais horrível quadro de avareza, egoísmo e crueldade por parte de pais e patrões, de miséria, degradação e aniquilamento de crianças e adolescentes que jamais foi dado ao mundo contemplar. (...) Talvez se suponha que o relatório descreva horrores de uma era passada. Infelizmente há relatos de que esses horrores continuam tão intensos como antes. Uma brochura, publicada por Hardwicke há dois anos, afirma que os abusos denunciados em 1842 continuam hoje” (1863) “em plena florescência. (...) Esse relatório” (de 1842) “ficou no olvido por 20 anos, durante os quais aquelas crianças cresceram sem a menor idéia daquilo que denominamos ‘moral’ e sem formação escolar, religião ou afeto familiar natural — àquelas crianças permitiu-se que se tornassem os pais da atual geração (MARX, 2001, p. 120).

Children's Employment Commission em seu relatório final, propõe:

que sejam submetidas à lei fabril mais de 1,4 milhão de crianças, pessoas jovens e mulheres, das quais cerca de metade é explorada pela pequena empresa e pelo trabalho domiciliar propõe que sejam submetidas à lei fabril mais de 1,4 milhão de crianças, pessoas jovens e mulheres, das quais cerca de metade é explorada pela pequena empresa e pelo trabalho domiciliar. (MARX, 2001, p. 119).

Todavia a situação social em 1863 estava modificada, com relação a 1842, tendo o Parlamento em 1864 publicado relatórios, no qual a indústria de cerâmica, confecção de tapetes, fósforos, cartuchos e espoletas, foram submetidos as leis vigentes para a indústria têxtil. Em 1867, a *Facotry Acts Exension Act*, receberam sanção real para regulamentar os grandes e pequenos ramos de atividade, passando a regula fábricas de máquinas, oficinas, metalúrgicas, fábricas de vidro, papel, tabaco, os altos-fornos, as usinas siderúrgicas e de cobre, posteriormente gráficas, encadernadoras, ou seja, todas as oficinas industriais com 50 ou mais pessoas ocupadas ao mesmo tempo, durante pelo menos 100 dias por ano. A lei em sua cláusula 7, prevê punição quanto a ocupação de crianças, adolescentes e mulheres em violação das determinações dessa lei, fixando para tanto penas pecuniárias, para os donos da oficina, quanto aos pais, seja ele dono da oficina ou não, que tiverem qualquer tipo de vantagem do trabalho desses (MARX, 2001).

Contudo, em 1871 o Parlamento retirou essa atribuição da *Facotry Acts Exension Act*, entregando tal encargo aos inspetores de fábrica, o que tornou-se invível, devido à insuficiência de pessoal para fiscalização, e a insignificância de seus poderes. Percebe-se que essa legislação inglesa, imposta ao Parlamento das classes dominantes, a necessidade de regulamentar os excessos da exploração capitalista, e por outro lado, adoção de meas medidas, a má vontade, que foram adotadas essa regulamentação (MARX, 2001).

Esse intervencionismo era no sentido de o Estado garantir minimamente melhores condições de trabalho e certo bem-estar social. Nesse esteio, por conta das incipientes atividades intervencionistas legislativas do Estado criou-se um estatuto jurídico mínimo, que declarou e passou a garantir direitos mínimos aos trabalhadores, exsurgindo o Direito do Trabalho, caracterizado por normas imperativas, cogentes e

irrenunciáveis, que limitavam a autonomia da vontade do trabalhador, assim como reconheciam os valores sociais do trabalho (BARROS, 2011). Com o surgimento do Direito do Trabalho na segunda metade do Século XIX:

[...] alterou-se, de maneira substancial e decisiva, essa lógica jurídica e institucional inicialmente dominante. As recém-criadas normas jurídicas trabalhistas – quer dizer, as regras, princípios e institutos consubstanciadores do Direito do Trabalho – começaram a intervir imperativamente nos contratos empregatícios. Desse modo, passaram a atenuar a influência dos ditames do mercado econômico nesse tipo de relação sociojurídica, produzindo a chamada *desmercantilização do trabalho*, fenômeno incluyente e democratizante acentuado na obra clássica de Karl Polanyi, *A Grande Transformação* (DELGADO, 2010, p. 22).

Nesse passo, iniciou-se o processo de reconhecimento, declaração e afirmação do Direito do Trabalho como um direito elementar (fundamental) ao trabalhador, por meio da garantia de um mínimo existencial ao trabalhador, no plano legislativo infraconstitucional, reforçado e ampliado posteriormente através do curso histórico do constitucionalismo social inaugurado pela Constituição do México de 1917 e pela Constituição de Weimar, de 1919, onde disciplinaram a ordem social (CAIRO JÚNIOR, 2013).

Pondera Delgado (2010, p. 83): “o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos”. Desse modo, o direito do trabalho aparece vinculado

[...] com um modo específico de produção capitalista que emergiu com a realidade social sobrevivida após os movimentos de ruptura sócio-política e econômica que caracterizaram o fim da era moderna, no tumultuado século XVIII. As condições adversas do trabalho humano que se percebiam no âmbito do emprego industrial exigiam um sistema de compensação jurídica que por zelo ou hipocrisia as legitimasse, atenuando o seu caráter espoliativo, além de demandarem uma construção teórico-filosófica que fizesse face à ideia, desde antes difundida entre os colbertistas, deque o industrial deveria assegurar aos seus trabalhadores apenas a remuneração que lhes garantisse a sobrevivência, pois do contrário não ocorreria a acumulação de riqueza tão cara ao mercantilismo (CARVALHO, 2011, p. 12).

Desta forma, o Direito do Trabalho vai passando por mudanças no curso da história, com imbricações individuais e coletivas no esteio da relação jurídica empregado e empregador, e na relação econômica, social e política (MORAES JÚNIOR, 2015).

Na Europa Ocidental, na segunda metade do Século XIX, o Direito do Trabalho teve significativa expansão, muito por conta da atividade intervencionista do Estado, que demasiadamente, ao tempo do constitucionalismo social, declarou e ampliou o rol de direitos conferidos aos trabalhadores, elevando-o, inclusive, ao *status* constitucional, fenômeno que se denominou de *constitucionalização do Direito do Trabalho* (MORAES JÚNIOR, 2015). Neste processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho, Delgado (2010) menciona 04 (quatro) fases ou períodos distintos, compreendidos como: período de formação, intensificação, consolidação e autonomia.

No que tange à fase de formação do direito do trabalho, estendeu-se de 1802 a 1848. Teve como marco inicial o *Peel's Act* (Lei de Peel), na Inglaterra, no início do Século XIX, lei que pretendia amparar os trabalhadores, notadamente, aprendizes paroquianos que laboravam em moinhos (MARTINS, 2016). Surgiu também, a primeira lei para o empregado, *Moral and Health Act*, que proibiu o trabalho de menores à noite, bem assim, a prestação de trabalho por jornada superior a 12 (doze) horas diárias. (DELGADO, 2010).

Na França, no ano de 1806, Napoleão instituiu o *Conseils de Prud'hommes*, órgão que tinha por incumbência dirimir conflitos entre operários e fabricantes, sendo este, por alguns autores, considerado o órgão precursor da Justiça do Trabalho (BARROS, 2011). Em 1813 foi proibido o trabalho de menores nas minas de carvão e em 1814 o trabalho em domingos e feriados. No ano 1839 foi proibido o trabalho de menores de 09 anos, sendo ainda proibida a jornada de trabalho superior a 10 horas aos trabalhadores menores de 16 anos. Na Alemanha, em 1839, incipientemente, passou-se a disciplinar o trabalho da mulher e dos menores (MARTINS, 2016).

Foi na Inglaterra, em 1850, que ocorreram alterações nas balizas do trabalho diurno para adolescentes e mulheres, que passou a limitar a jornada no espaço de tempo entre

[...] 6 da manhã às 6 da noite e não no período das 5 ½ da manhã às 8 ½ da noite. Esta disposição não se aplicava às crianças que podiam ser empregadas meia hora antes de começar o período de 2 ½ horas depois de terminado, embora a duração total de seu trabalho não pudesse ultrapassar 6 ½. A lei de 1850 foi finalmente complementada em 1853, com a proibição

de empregar crianças pela manhã antes e, à noite, depois dos adolescentes e das mulheres (MARX, 1989, p. 336).

Desta maneira, as leis trabalhistas continuaram a se expandir na Europa, concebendo a segunda fase (de intensificação) do Direito do Trabalho, de 1848 a 1890, a qual teve como marco inicial o *Manifesto Comunista* de 1848, redigido por Karl Marx e Friedrich Engels.

O *Manifesto Comunista* foi a síntese de cinquenta anos de luta operária e organizativa de uma classe que descobria e inventava, que aprendia com seus fracassos, com suas pequenas vitórias, com o permanente tensionamento da ordem que ela praticava com o exercício das greves, das barricadas, da organização independente, no confronto com a polícia e com o patronato (PAULA, 1998, p. 143).

Na Espanha, as Leis de 24/04/1873, de 26/07/1878, de 13/03/1900 e de 20/02/1912 estabeleceram a limitação da jornada de trabalho dos menores e da mulher. Por sua vez, a Lei de 24/07/1873 e a Lei de 03/03/1904 estabeleceram o direito à folga semanal, vindo posteriormente as Leis de 27/04/1908 (Lei de Huelgas) e de 19/07/1908 criaram, respectivamente, o direito de associação e de greve e os Conselhos de Conciliação e Arbitragem Industrial. Na França, em 1893, a Lei de 12 de julho, do referido ano, inaugurou o regime jurídico-disciplinar atinente à segurança e higiene do ambiente de trabalho. Na Alemanha, em 1883, por Otto Von Bismark, a característica social do Direito do Trabalho foi ampliada por meio da implantação do seguro social (MARTINS, 2016). Acresce-se a conhecida “tragédia de Chicago”, em 1º de maio de 1886, ocorrida na Praça Haymarket, que repercutiu mundialmente como o “Dia do Trabalho”.

A terceira fase (da consolidação) do Direito do Trabalho, 1890 a 1919, teve como marcos históricos a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas. Também, a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (Sobre a Condição dos Operários), instituída pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, “fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada questão social” (DELGADO, 2010, p. 89). Destaca-se no documento: a defesa da propriedade privada em oposição às ideias socialistas de supressão de bens particulares; o anteparo de condições de trabalho que respeitem a dignidade do homem; a prevenção e o impedimento de greves para evitar conflitos entre operários

e patrões; um salário suficiente para ocorrer com desafogo às suas necessidades e às da sua família.

A última fase (da autonomia) do Direito do Trabalho e de instituições de direitos e garantias legais aos trabalhadores teve início em 1917 e se estende às décadas posteriores do século XX. Tem como característica marcante o constitucionalismo social, inaugurado pela Constituição do México de 1917 e a de Weimar de 1919 que, primeiramente trataram da ordem social, surgida após o término da Primeira Guerra Mundial, que incluiu nas constituições “preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho” (MARTINS, 2012, p. 09).

Outro marco importante, ainda de 1917, foi a Revolução Russa, que regulou uma série de medidas, entre as quais jornadas de trabalho mais curtas “para todos/ as os/as trabalhadores/as a 48 horas semanais, uma jornada extensa para os dias de hoje, mas inédita um século atrás” (DAL ROSSO *et al.*, 2018, p. 47). Complementa o mesmo autor:

A decisão ocorreu em meio à Revolução de 1917, dois anos antes da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal padrão de jornadas reduzidas, portanto de direitos adquiridos, se espalhou para os demais países que fizeram revoluções comunistas e exerceu uma pressão sobre os países capitalistas por ulterior avanço na redução das jornadas (DAL ROSSO *et al.*, 2018, p. 47).

Dois anos depois, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da criação e assinatura do Tratado de Versalhes, organização incumbida de proteger, no plano internacional, a relação jurídica entre empregado e empregador, por meio de expedição e edição de convenções e recomendações (MARTINS, 2016). Esclarece Barros (2011, p. 66):

A ação internacional desenvolveu um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho. O Tratado de Versalhes (de 1919) desempenha papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical.

Tais direitos e garantias trabalhistas, dispostos em diversas recomendações e convenções da OIT foram ratificadas pelos países membros, da qual o Brasil fez parte, e serviram de instrumento de pressão externa e interna, exercida pelas greves sobre os governos, no intuito de criarem regulamentos próprios. Várias orientações foram incorporadas nas Constituições brasileiras e na legislação trabalhista, como se passa a tratar no item em sequência.

Importante mencionar também, as lutas dos operários tiveram grande relevância para as conquistas trabalhistas, e sempre esteve intrinsecamente ligado aos movimentos hostis por parte da burguesia, que a todo tempo defende seus interesses antagônicos do capital, que consiste especialmente na exploração dos operários, corroborado com o domínio da propriedade e o apoio estatal, tornando-se assim o operário como uma coisa, propriedade pertencente ao burguês, na medida em que o operário tentar se desvincular dessa situação, o burguês passa a ser considerado seu inimigo. E na tentativa de se libertarem e adquirirem melhores condições de vida os operários se rebelam contra a burguesia (ENGELS, 2010).

Essa revolta dos operários contra os burgueses cresceu junto com o desenvolvimento da indústria e outras fases econômicas, tendo essa rebeldia se iniciado com a oposição da introdução das máquinas, no início do movimento industrial, adotaram medidas a fim de destruírem os maquinários, eclodindo várias revoltas contra as máquinas, onde fábricas foram demolidas e máquinas destruídas em pedaços. Todavia, essa forma de oposição, era prontamente combatido pelo poder da sociedade, que respondia de forma violenta, castigando os responsáveis pelo movimento, na medida que continuavam a introduzir as máquinas (ENGLES, 2010).

Diante deste cenário, os operários verificaram que seria necessário uma nova forma de oposição, e para tanto, o surgimento de uma lei aprovada no velho Parlamento em 1824, que legalizou a oposição entre o proletariado e a burguesia, no qual anulou todas as disposições, que até então, proibiam aos operários de se associarem para a defesa de seus interesses, contribuiu para os movimentos operários, visto que estes conquistaram um direito, reservado exclusivamente a aristocracia e a burguesia, ou seja, a liberdade de associação, que anteriormente eram realizados através de

sociedades secretas entre os operários, entretanto, a clandestinidade impedia seu desenvolvimento (ENGELS, 2010).

Com aprovação da lei, essas sociedades tornou-se forte e expandiu por toda Inglaterra, ramificando para todos os ramos de trabalho, sob o objetivo declarado de proteção ao operário em face do descaso e do poder soberano da burguesia. Tendo como finalidade fixar e regular os salários em relação aos lucros patronais, negociação salarial, com isonomia para todos os ramos de trabalho, entre outras finalidades (ENGELS, 2010).

Contudo, existiam muitas limitações para que a associação trouxessem êxito, visto que muitos operários não participavam da associação, outros eram seduzidos pelas vantagens oferecidas pelos burgueses, tendo essas associações, ao longo da história, várias derrotas dos trabalhadores, com esporádicas vitórias (ENGELS, 2010). Tendo em vista a hipossuficiência do trabalhador perante os setores industriais que condicionam o mercado de trabalho, fazendo com que as associações percam força, e os operários aceitem as condições de trabalho impostas (ENGELS, 2010). Entretanto, mesmo com todas as dificuldades, as associações foram de extrema importância na luta contra a burguesia, alimentando o ódio e revolta dos operadores, chegando a incentivar incêndios e explodirem fabricas (ENGELS, 2010).

Em 29 de setembro de 1843, uma sexta-feira, valendo-se de um tubo de ferro cheio de pólvora e com as extremidades tampadas, desconhecidos tentaram explodir as instalações do industrial Padgin, fabricante de serras, na Howard Street, em Sheffield; os prejuízos foram consideráveis (ENGELS, 2010, p. 254).

Por longo período na Inglaterra os operários e burgueses (patrões) viviam num cenário de guerra, onde aquilo que prejudicava uma das partes, favorecia a outra (ENGELS, 2010, p. 257). Muitas greves, paralisações do trabalho, aconteceram com frequência, indicando a guerra social que a Inglaterra atravessava, com propósito de melhores condições de trabalho, contra redução salarial, desemprego, contra introdução de novas máquinas, entre outras causas. (ENGELS, 2010).

Em 1835, nasce o cartismo, movimento operário extraído do partido democrático, desenvolvido pelo proletariado, conhecido como um partido radical. (ENGELS, 2010),

onde reivindicavam não apenas melhores condições de trabalho, como também melhores condições de vida, possuindo um caráter social.

O cartismo, meus amigos, não é uma questão política, que trata de obter para vocês o direito de voto etc. Não! O cartismo é uma questão de garfo e faca, a Carta significa habitação decente, comida e bebida boas, condições de vida dignas e jornada de trabalho reduzida (ENGELS, 2010, p. 264).

Progride também o socialismo inglês, que provem de Owen, um industrial, com ideais que iam além da oposição entre a burguesia e proletariado, com influência sobre a classe operaria, reivindicando a introdução da comunidade de bens em “colônias”, na indústria e na agricultura, no qual deveriam obter os mesmos direitos e igual introdução, propondo ainda a simplificação das formalidades para o divórcio, a instituição de um governo radical, que garanta a plena liberdade de opinião, e a abolição das penas, substituindo-as por um tratamento racional dos delinquentes, mostrando-se muito indulgente com a burguesia, e bastante injusto com o proletariado. De forma pacífica e gentil, os socialistas persuadiam a opinião pública, fazendo-os reconhecer e aceitar situações deploráveis, como justas (ENGELS, 2010).

O socialismo é, ao mesmo tempo, a expressão mais resoluta da irreligiosidade que reina entre os operários, irreligiosidade inconsciente, visto que exclusivamente prática, uma vez que com frequência os operários hesitam em admiti-la; mas, também aqui, a necessidade constrangerá os operários a abandonar uma fé que, e eles o compreendem cada vez mais claramente, serve apenas para enfraquecê-los e torná-los resignados ante a sua sorte, obedientes e servis à classe proprietária que os dessangra. (ENGELS, 2010, p. 271).

Observa-se que o movimento operário divide-se entre os cartistas e os socialistas, embora os cartistas sejam mais atrasados, são constituídos de proletariados autênticos, representantes legítimos do proletariado, quanto aos socialistas, possuíam ideais mais revolucionarias, praticas contra a miséria, contudo, originou-se da burguesia, sendo incapazes de se misturar com a classe operária. ENGELS, 2010, p. 271).

2.2.1 Direito do Trabalho no Brasil: Primeiras Garantias Legais

Diferentemente do que ocorreu na Europa no século XVIII, referente ao surgimento do direito trabalhista, oriundo de pressões das classes e grupos de trabalhadores, civis

e organizadamente agrupados, no caso brasileiro o Direito do Trabalho resultou numa antecipação legislativa estatal (MORAES JÚNIOR, 2015). Neste período ainda se utilizava a mão de obra escrava, em tese abolida por meio da Lei Áurea (Lei nº 3.353), em 1888. Dessa forma,

é característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão do quadro econômico-social, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas próprias lideranças (DELGADO, 2010, p. 101).

Com a expansão industrial, várias associações industriais são criadas em diversos Estados, tendo em 1820 nascido a Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional, posteriormente se transforma em Centro Industrial do Estado do Brasil, com propósito único de interesse de cada fábrica, entretanto, havia uma união entre associados frente a grande temas nacionais, as quais toda indústria se incorporava (FALEIROS, 1992).

A classe burguesa, visando obter o máximo de lucro e mínimo de revolta por parte dos operários, constituiu uma aliança estratégica com a oligarquia, com intuito de combater os “agentes provocadores”, no qual era utilizado a política em caso de greves, expulsão de imigrantes e a organização de listas negras, tendo inclusive uma lista de operários indesejáveis, no qual nenhuma indústria os contratavam (FALEIROS, 1992).

Nesta Primeira República, os trabalhadores se caracterizavam pela presença de mulheres, crianças, trabalhadores rurais vindos das regiões mais pobres e imigrantes estrangeiros como escravos libertos, com salários extremamente baixos e condições de trabalho muito duras e jornadas de trabalho de até 15 horas por dia. Esses imigrantes contribuíam para a força operaria das indústrias, pois possuíam mão-de-obra com experiência (FALEIROS, 1992).

A exploração do trabalho da mulher e da criança é comum na indústria que se utiliza da mais-valia absoluta pelas longas jornadas de trabalho e os baixos salários. Muitas crianças devem trabalhar pra obter um suplemento de salário familiar. Em 1919, segundo os dados do recenseamento, as crianças de menos de 14 anos representavam 5,4% da mão-de-obra no setor têxtil, 9,1% na alimentação, 15% na cerâmica e 8,5% na metalurgia. As mulheres representavam 42,7% do setor têxtil, 28,9% do setor alimentação, 55,1% dos

setores de vestuário e confecções e 30% do setor químico. (FALEIROS, 1992, p. 44).

Diante dessas condições de trabalho, muitas manifestações e greves foram articuladas, principalmente pelos imigrantes e estrangeiros, que já tinham esse ideário surgido em seus países de origem. A fim de combater estes protestos, muitos imigrantes e estrangeiros foram expulsos do país, por serem considerados indesejáveis e perturbadores da ordem ou agitadores e provocadores de greve. A greve era considerada como uma conspiração na legislação do Código Penal de 1890 (artigo 205-206), considerando crime “seduzir os operários para que eles deixem os estabelecimentos que os empregavam ou para causar ou provocar a cessação do trabalho” (FALEIROS, 1992, p. 53).

Em 1911 o governo de São Paulo criou o Parlamento Agrícola, que inspeciona o trabalho e promove a organização de cooperativas dando assistência jurídica e aos acidentados do trabalho, com intuito de regular os conflitos e dar certa assistência aos imigrantes (FALEIROS, 1992).

Diante do crescente descontentamento, e greves, algumas tentativas de colaboração de classes pela institucionalização de uma política social para criação do Conselho Nacional do Trabalho no governo Bernades (1922-1926), tendo o Conselho em 1925 convocado uma reunião de representantes de patrões e operários para discutir questões relativas as jornadas de trabalho, todavia somente a partir de 1930, a pratica da integração do diálogo e da busca da harmonização dos interesses de classe começou a surgir através da política de Getúlio Vargas, tendo então instituído alguns direitos de cunho trabalhista (FALEIROS, 1992).

Sobre a instituição do direito do trabalho no Brasil, esta data da década de 1930, quando o presidente Getúlio Vargas “antecipou-se aos movimentos sociais dos trabalhadores e editou uma série de medidas legislativas, de caráter nitidamente populista, que contribuíram para a autonomia do Direito do Trabalho” (CAIRO JÚNIOR, 2013, p. 59).

O que ocorreu neste período, sob a presidência do governo Getúlio Vargas, conhecido popularmente como “pai dos pobres”, foi a regulamentação da legislação de saúde e

de segurança no trabalho, direcionada para “uma política de reinserção do trabalhador na produção” (FALEIROS, 1999, p. 20).

Delgado (2010) diz que, embora não tenha a referida legislação tematizado qualquer instituto sobre o Direito do Trabalho, constituiu um marco teórico e uma condição de possibilidade para o estabelecimento da relação jurídica de trabalho, ao extirpar o regime escravocrata e instituindo o trabalho livre, extinguiu a relação sociojurídica incompatível com a relação de emprego.

Ressalta-se que, as primeiras constituições somente regulavam a forma do Estado e estabeleciam a forma de governo, não tutelava para reconhecer, declarar ou garantir direitos aos trabalhadores (MORAES JÚNIOR, 2015). Nesse diapasão, durante o Império, a primeira Constituição Brasileira, de 1824, não fazia menção em seus dispositivos quanto aos direitos dos trabalhadores, todavia, em seu art. 179 trazia duas questões:

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães e Mestres.

Como se pode perceber, timidamente a Constituição de 1824 trazia a proteção ao trabalho e extinguiu as corporações de ofício, pois deveria haver plena liberdade de exercício que qualquer ofício ou profissão, desde que lícitos e que não contrariasse os costumes ou opusesse à saúde ou segurança dos cidadãos (MARTINS, 2016).

Neste cenário político, de forma incipiente e esparsa, surgem as primeiras normativas justrabalhistas associados a outras legislações sociais, como segue no Quadro 1.

Quadro 1 – Normativas trabalhistas e legislações sociais relacionadas ao trabalho

Normativas	Ementa
Decreto nº. 439, de 31 de maio de 1890	Estabeleceu as bases para organização da assistência à infância desvalida.
Decreto nº. 843, de 11 de outubro de 1890	Concede ao Banco dos Operários diversos favores relativamente aos edifícios que construir para habitação de operários e classes pobres.
Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1891	Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal.
Decreto nº. 1.162, de 12 de dezembro de 1890	Altera a relação dos arts. 20 (ilegível) e 206 do Código Criminal, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal e manteve como crime apenas os possíveis atos de violência praticados no desenrolar do movimento.
Decreto nº. 1.150, de 5 de janeiro de 1904	Confere privilégio para pagamento de dívida proveniente de salários de trabalhador rural.
Decreto nº. 1.637, de 5 de janeiro de 1907	Reforma as disposições do decreto legislativo n. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, na parte referente às sociedades cooperativas.
Lei nº. 3.724, de 15 de janeiro de 1919	Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho.
Lei nº. 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (Lei Elói Chaves)	Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados.
Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923	Cria o Conselho Nacional do Trabalho.
Lei nº. 4.982, de 24 de dezembro de 1925	Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências.
Decreto nº. 17.934-A, de 12 de outubro de 1927	Consolida as leis de assistência e proteção a menores.
Decreto nº. 5.492, de 16 de julho de 1928	Regula a organização das empresas de diversões e a locação de serviços teatrais.
Decreto nº. 5.746, de 9 de dezembro de 1929	Modifica a Lei de Falências.

Fonte: elaborado a partir de Delgado (2010).

Do exposto no Quadro 1, apresenta-se brevemente o que implicava cada uma destas normativas. Quanto ao Decreto nº 843, de 11 de outubro de 1890, este estabeleceu vantagens ao Banco dos Operários. E, posteriormente, o Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890 revogou do Código Penal o delito de greve. Já o Decreto nº 221, de 26 de fevereiro de 1890, estabeleceu o direito dos trabalhadores ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil de gozarem 15 dias de férias, direito aquele que foi

ampliado aos demais trabalhadores ferroviários por meio do Decreto nº 565, de 12 de setembro de 1890 (DELGADO, 2010).

Em 24 de fevereiro de 1891 foi promulgada a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, no mesmo sentido da Constituição de 1824, não reconheceu direitos trabalhistas, limitando o texto constitucional a assegurar que “§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública” (BRASIL, 1891a, art. 72).

No campo legislativo, o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891 disciplinou sobre as possibilidades de trabalho de crianças e adolescentes, a duração da jornada de trabalho e questões relacionadas à saúde e segurança como segue:

Art. 10. Aos menores não poderá ser commettida qualquer operação que, dada sua inexperiencia, os exponha a risco de vida, taes como: a limpeza e direcção de machinas em movimento, o trabalho ao lado de volantes, rodas, engrenagens, correias em acção, em summa, qualquer trabalho que exija da parte delles esforço excessivo.

Art. 11. Não poderão os menores ser empregados em deposito de carvão vegetal ou animal, em quaesquer manipulações directas sobre fumo, petroleo, benzina, acidos corrosivos, preparados de chumbo, sulphureto de carbono, phosphoros, nitro-glycerina, algodão-polvora, fulminatos, polvora e outros misteres prejudiciaes, a juizo do inspector (BRASIL, 1891b).

Após treze anos, foi instituído o Decreto Legislativo nº 1.150, de 05 de janeiro de 1904, que criou facilidades para o pagamento de dívidas dos trabalhadores rurais, o que posteriormente, por meio do Decreto Legislativo nº 1.607, de 29/12/1906 foi ampliado para os trabalhadores urbanos. Em 1903 possibilitou a sindicalização dos profissionais da agricultura, o que foi posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos por meio do Decreto nº 1.637 que autorizou a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (DELGADO, 2010).

O Código Civil de 1916, que disciplinou o contrato de locação de serviços, regulamentou a prestação destes pelos trabalhadores. Por meio da Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, regularam-se as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. A promulgação desta primeira lei de acidentes foi considerada “[...] um importante passo para conferir cidadania e senso de direitos aos trabalhadores, em

um período de relações de trabalho liberais, em que os acidentes eram naturalizados e considerados inerentes a algumas funções” (PIRES, 2019, p. 16).

Em 1923 foi criada “a Lei Elói Chaves, que disciplinou a estabilidade de empregado ao trabalhador ferroviário que tivesse 10 ou mais anos de serviço prestados junto ao mesmo empregador, garantia aquela que, posteriormente, foi estendida a outros trabalhadores” (BARROS, 2011, p. 67). Também, no mesmo ano, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, órgão de caráter consultivo dos poderes públicos, que tratava de assuntos relacionados à organização do trabalho e da previdência social. Posteriormente, o Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, estabeleceu o direito de empregados e operários de estabelecimento comerciais, industriais e bancários a gozarem 15 dias de férias.

No ano seguinte, o Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926 institui o Código de Menores e o Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927, que consolida as leis de assistência e proteção a menores, trouxeram uma série de restrições referentes ao trabalho de crianças e adolescentes. Destaca-se do Código de Menores (1926), a proibição do trabalho aos menores de 12 anos (art. 59), bem como o emprego de operários ou aprendizes menores de 18 anos em trabalhos noturnos (art. 67).

No entanto, o Código de Menores definia os “menores” como “vadios”: “Art. 28. **São vadios os menores** que: a) vivem em casa dos paes ou tutor ou guarda, porém, se mostram refractarios a receber instrucción ou **entregar-se a trabalho sério e útil**, vagando habitualmente pelas ruas e logradouros públicos” (BRASIL, 1927, grifo nosso). Além disso, estabelecia a “recuperação” pela aprendizagem de um ofício de “menores delinquentes”:

Art. 202. As menores serão ensinados os seguintes officios: Costura e trabalhos de argulha; Lavagem de roupa; Engomagem; Cozinha; Manufactura de chapéos; dactylographia; Jardinagem, horticultura, pomicultura e criação de aves.

Art. 203. A Escola Quinze de Novembro é destinada á preservação dos menores abandonados do sexo masculino.

Art. 204. Haverá uma escola de reforma. destinada a receber, para regenerar pelo trabalho, educação e instrucción, os menores do sexo masculino, de mais de 14 annos e menos de 18, que forem julgados pelo juiz de menores e por este mandados internar (BRASIL, 1927).

Como se pode perceber, a “recuperação pelo trabalho”, de forma disciplinar, com diferenciação para o sexo feminino e masculino, tratava-se de medida punitiva, de correção moral que incutia

[...] os valores do trabalho e a política adotada foi a do internamento, em que eram atendidos com base na pedagogia do trabalho cujo objetivo seria o de introduzir-lhes novos valores, mas tendo como finalidade última a formação de uma mão de obra farta e barata para impulsionar a economia do país (KAMINSKI, 2012, p. 88).

Ressalta-se que, a “pedagogia do trabalho” também era um instrumento central, utilizado pelo empresariado industrial para “domesticação” dos operários, “como forma de dominação sobre o trabalho, a qual, na medida em que incorpora o saber sobre o trabalho ao capital expropria dele o operário, promove a educação do trabalhador” (KUENZER, 1989, p. 48).

Na década seguinte, em continuidade ao processo de regulamentações na área do trabalho, instituiu-se, através do Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930, uma Secretaria de Estado, denominado de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, no ano seguinte, criou-se, pelo Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, o Departamento Nacional do Trabalho.

Art. 1.º O Departamento Nacional do Trabalho terá por bjectivo promover medidas de previdencia social e melhorar as condições geraes do trabalho, sendo, para isso, composto de uma directoria geral, subdividida nas seguintes seções, directamente subordinadas ao respectivo director geral:
1º, organização, hygiene, segurança e inspecção do trabalho;
2º, previdencia social, patrocínio operario e actuariado (BRASIL, 1931).

Neste mesmo ano foi regulada a sindicalização das classes patronais e operárias pelo Decreto Nº 19.770, de 19 de março de 1931, que tinha por ordenamento os direitos e deveres regulados e seus devidos interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural para todas as classes patronais e operárias no território nacional, e também de exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e a liberdade de se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinados a constituição nos termos do referido decreto.

No ano subsequente, o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, instituiu a convenção coletiva de trabalho, definida como

[...] ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados (BRASIL, 1932, art. 1º).

Como se pode verificar, todas as regulamentações até o início da década de 1930, referentes aos direitos do trabalho, são infraconstitucionais. Mas, a primeira Constituição brasileira que, expressamente tratava de forma específica do direito do trabalho foi a Constituição de 1934, inspirada nas Constituições do México (1917) e na Constituição Alemã de Weimar (1919), “inaugurando o constitucionalismo social no Brasil, rompendo com o modelo constitucional liberal até então vigente” (FERNANDES, 2013, p. 262). Consta no texto constitucional:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as **condições do trabalho**, na cidade e nos campos, tendo em vista a **proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País**. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. § 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos. §3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas. § 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas. § 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho. § 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos. § 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e

assimilação do lienígena. § 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex-offício. (BRASIL, 1934, grifo nosso).

A Constituição de 1934, ainda em seu artigo 122, instituiu a Justiça do Trabalho. Além disso, equiparou, em garantias e benefícios da legislação social, trabalhadores que exerciam profissões liberais (art. 123). Pode-se dizer que, há uma ampliação de direitos aos trabalhadores assalariados na gestão do Governo Getúlio Vargas, desse período.

No que concerne a Constituição do Brasil de 1937, esta é inspirada em dois documentos: *Carta del Lavoro* (Carta do Trabalho), redigida pelo Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini, na Itália, promulgada em 21 de abril de 1927; e Constituição Polonesa, de 23 de abril de 1935, também de caráter fascista. O próprio enunciado da Constituição brasileira deixa clara sua direção: “ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente” (BRASIL, 1937). Teve como marca distintiva a fase intervencionista do Estado, tendo um cunho eminentemente corporativista e autoritário.

O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Havia a centralização do Poder no Estado. Surge o corporativismo na metade do século XIX com o fim de organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado interferiria nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava à vigilância do Estado, nem a seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: ‘Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado’ (*Tutto nello Stato, niente contro Stato, nulla al di fuori dello Stato*). As diretrizes básicas dos corporativismos eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. A estrutura do sistema era: sindicato único, reconhecido pelo Estado, que era uma *longa manus* do Estado; *contributo sindacale*, de forma a custear as atividades sindicais; proibição de greve; em razão da proibição da greve, havia poder normativo da Justiça do Trabalho, para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos (MARTINS, 2012, p. 9-10).

Via de regra, a Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, trilhou um caminho ditatorial, refletindo diretamente na ordem social, passando a proibir vários movimentos trabalhistas, houve o impedimento de sindicato, greve, *lockout*, estes

foram considerados nocivos a economia e ao trabalho, considerados movimentos antissociais (DELGADO, 2010).

Na época havia inúmeras legislações esparsas que contemplavam direitos trabalhistas, chegando, inclusive, a disciplinar de forma diferente institutos idênticos, razão pela qual Getúlio Vargas, presidente à época, cuidou de sistematizar todo o arcabouço legislativo vigente, compilando-o em um documento único. Desta feita, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, foi instituída a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), cuja vigência iniciou a partir de 01 de novembro do referido ano (CAIRO JÚNIOR, 2013). Pondera Martins (2012, p. 12):

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes à época, consolidando-as. Não se trata de código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. A CLT tomou por fundamento várias normas, como a Encíclica Rerum Novarum e as Convenções da OIT, segundo Arnaldo Süssekind.

Em 29 de outubro de 1945, Getúlio Vargas foi deposto e o Presidente do Supremo Tribunal Federal José Linhares foi empossado como novo Presidente até as eleições, que elegeram Eurico Gaspar Dutra, o qual tomou posse em 31 de janeiro de 1946 (FREIRE, s./d.). “Quando o surto grevista já era incontrolável, o PC passaria, em princípio, a tolerar as greves, e em seguida aceitá-las e até construí-las, em diversos casos” (CAMPANINI, 2015, p. 37).

Por sua vez, a nova Constituição, de 18 de setembro de 1946, rompeu com o corporativismo estabelecido pela Constituição de 1937, retomando as bases democráticas da Constituição de 1934. Em seu art. 145 preconizou que a ordem econômica deveria ser organizada de acordo com os princípios da justiça social, “conciliando a liberdade de iniciativa privada com a valorização do trabalho humano, o que é obrigação social, devendo ser assegurado a todos e possibilitando-lhes existência digna” (BARROS, 2011, p. 72).

Além de retomar as bases democráticas da Constituição de 1934 e garantir um amplo rol de direitos trabalhistas, a Constituição de 1946 trouxe inovações, como a possibilidade de participação dos empregados no lucro dos empregadores, o repouso

semanal remunerado, a estabilidade de emprego, o restabelecimento do direito de greve, livre associação profissional e sindical, entre outros, como se pode constatar em vários artigos.

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno; IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar; V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei; VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VII - férias anuais remuneradas; VIII - higiene e segurança do trabalho; IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir; XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante; XV - assistência aos desempregados; XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte; XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. § 1º Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios. § 2º Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social poderá ser criada, majorada ou estendida sem a correspondente fonte de custeio total.

Art 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará. Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público (BRASIL, 1946).

O Poder Legislativo com base na nova ordem constitucional instituída, passou a instituir leis que declaravam acerca da garantia de novos direitos aos trabalhadores. A título exemplificativo, cita-se a Lei nº 3.207, de 18 de julho de 1957, que disciplinava a prestação de trabalho dos empregados vendedores, viajantes e praticistas (MARTINS, 2012).

No início da década de 1960 foram promulgadas duas leis importantes, visando a ampliação de direitos trabalhistas: Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 que instituiu a gratificação de Natal para os trabalhadores, conhecido como 13º salário; Lei nº 4.266, de 03 de outubro de 1963, que criou o salário família do trabalhador. Contudo,

A intensa agitação que se acentuou nos últimos meses de 63 e nos primeiros de 1964 justificava os sinais de uma conspiração aberta contra o governo *Jango*. Uniram-se forças da extrema direita, conservadores e mesmo interesses internacionais que fizeram da ameaça comunista o móvel de campanha antigovernamental (MARTINS, 1986, p. 43).

O resultado disso foi a destituição de Jango, o silenciamento dos sindicatos, a cassação de parlamentares e políticos e a instauração do regime militar, em 1 de abril de 1964, que legislava através de atos institucionais (MATTOS, 2003). Três anos depois, foi aprovada uma nova Constituição.

A Constituição de 1967, promulgada em 27 de janeiro pelo General Castello Branco, manteve os direitos trabalhistas até então reconhecidos, declarados e garantidos pelas Constituições anteriores.

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - salário-família aos dependentes do trabalhador; III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno; V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos; VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VIII - férias anuais remuneradas; IX - higiene e segurança do trabalho; X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres; XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário; XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais; XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente; XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva; XVI - previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte; XVII - seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho; XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos; XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença,

mantidas pela União, conforme dispuser a lei; XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral; XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º. § 1º - Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total. § 2º - A parte da União no custeio dos encargos a que se refere o nº XVI deste artigo será atendida mediante dotação orçamentária, ou com o produto de contribuições de previdência arrecadadas, com caráter geral, na forma da lei. Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei. § 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2.º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais (BRASIL, 1967).

Por outro lado, no plano normativo infraconstitucional, observou-se a ampliação dos direitos dos trabalhadores, dando nova disciplina jurídica ao promover alterações da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente pela edição das seguintes leis: Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico; Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, que estatuiu normas reguladoras do trabalho rural; Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que tratava sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas; Decreto-Lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977, alterava o Capítulo IV, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo ao direito às férias.

Contudo, o ano de 1978 foi marcado por inúmeras greves no campo das relações trabalhistas. É neste período que eclodem diversas greves, principalmente devido ao dissídio coletivo (ANTUNES, 1980). Com a abertura política que se desenhava, houve o rompimento da política salarial de arrocho, intocável por 14 anos. Em 1979 foi promulgada a Lei nº 6.708, de 30 de outubro, que estabeleceu a correção automática dos salários e modificou a política salarial. Entre 1979 e 1980 ocorreu o fortalecimento do movimento sindical. E, em meados de 1980, o Ministro do Estado do Trabalho, através da Portaria MTb nº 3.100, de 17 de março de 1989, revogou a Portaria MTb nº 3.337/78 que proibia a criação de centrais sindicais e previu a existência das centrais, tendo representação.

Os direitos sociais finalmente foram reconhecidos com a promulgação da Constituição de 1988, ampliando-se significativamente o rol dos direitos dos trabalhadores. Seguindo os caminhos iniciados no constitucionalismo social, inaugurado pela

Constituição de 1934, a Constituição de 1988 compilou os anseios e ideais democráticos vividos nos anos que antecederam a instalação da Assembleia Nacional Constituinte, e posterior promulgação, em 05 de outubro de 1988, instituindo a ordem jurídica democrática, inaugurando o Estado Democrático de Direito. A Constituição de 1988 inseriu o trabalho e os direitos dos trabalhadores no título destinado à declaração e disciplina dos direitos e garantias fundamentais, especificadamente no capítulo destinado à disciplina dos direitos sociais (direitos fundamentais de segunda dimensão) (caput do art. 6º e art. 7º):

A relevância assumida, no conteúdo das Constituições, pelas normas trabalhistas pode ser bem apreciada na Carta Federal brasileira de 1988. Ali se estabelece que determinadas normas da própria Constituição não podem ser alteradas por mera emenda posterior, o que significa dizer que sua alterabilidade depende de discussão e provação, em Assembleia Nacional Constituinte, do novo e integral texto básico. São as chamadas “cláusulas pétreas”, entre as quais figuram os preceitos que asseguram garantias e direitos individuais (art. 60, §4º, inciso IV) (RUSSOMANO, 2009, p. 29-30).

Entre os destaques da Constituição de 1988, o trabalho é incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, como direito social: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, **o trabalho**, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]”. (BRASIL, 1988, grifo nosso). Além disso, insere um artigo específico sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família para os seus dependentes;
- 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- 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;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:
- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Como se pode perceber, os direitos trabalhistas foram ampliados “passou-se a buscar, por meio da filtragem constitucional, a efetividade material dos direitos trabalhistas, no intuito de realizá-los, efetivamente, no plano social, de modo a se promover o bem-estar social e extirpar as diferenças sociais” (MORAES JÚNIOR, 2015, p. 35). Ressalta-se que, nas décadas posteriores, o rol de direitos trabalhistas continuou se expandindo. A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, regulamentou o inciso XXI-do art. 7º da Constituição de 1988, disciplinando a concessão do aviso prévio. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, regulou o artigo 194 da Constituição de 1988, que tratava da seguridade social. Esta lei dispôs sobre a organização da seguridade social e instituiu seu Plano de Custeio. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabeleceu os planos de benefícios da previdência social aos trabalhadores. Outra conquista importante foi a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Na contramão das conquistas históricas obtidas pela classe trabalhadora, ao longo de décadas, nos últimos anos vivencia-se progressiva retirada de direitos, com o agravamento da crise estrutural do capital e seus ataques aos direitos sociais e trabalhistas. A reforma trabalhista em curso – objeto de análise da pesquisa de mestrado – foi iniciada em 2016, e tem avançado sem precedentes com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991.

3 ALTERAÇÕES LEGAIS E POLÍTICO-SOCIAIS: INFLEXÕES NA SEGURANÇA E SAÚDE DE TRABALHADORES/AS

No capítulo anterior discorreu-se sobre os aspectos históricos, legais e conceituais sobre trabalho e direito do trabalho, com destaque para as conquistas obtidas pela classe trabalhadora, decorrentes das lutas sociais travadas entre distintas classes sociais, no qual se inscrevem os direitos relativos à segurança e saúde do/a trabalhador/a, tratados a seguir. Neste capítulo se tece reflexões sobre as alterações legais e político-sociais, especialmente a partir da reforma trabalhista, que trouxe inúmeras inflexões aos trabalhadores e trabalhadoras no sentido de restrição e perda de direitos.

3.1 SURGIMENTO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A área de saúde do trabalhador, desde a sua concepção até a efetiva concretização dos objetivos no campo da execução das políticas públicas em saúde, está intrinsecamente direcionada com o pensamento de Karl Marx. Desta forma, para conceituar saúde do trabalhador, faz-se necessário a análise do processo de trabalho, desde a acepção marxista, e o trabalhador como ser social de intervenção desse processo em torno da luta pelo direito à saúde e condições de trabalho (VASCONCELOS; AGUIAR, 2007).

O modo de produção capitalista possibilitou as condições técnicas para uma vida emancipada do trabalho alienado, que penaliza, degrada e adocece o homem. Entretanto, as relações sociais da ordem do capital, que se nutrem na propriedade privada dos meios de produção, colocam obstáculos para os trabalhadores terem acesso a uma vida cheia de sentido dentro e fora do trabalho (LARA, 2011, p. 81).

Na sociedade capitalista, desenvolver um parâmetro da saúde do trabalhador se torna uma tarefa árdua, pois, visto que, o instrumento de trabalho utiliza-se do trabalhador e não o trabalhador usufrui do instrumento de trabalho (LARA, 2011, p. 82). O capitalismo sociável oculta as relações sociais de produção e as

[...] fórmulas que pertencem, claramente, a uma formação em que o processo de produção domina o homem, e não o homem o processo de produção, [assim,] são consideradas pela consciência burguesa uma necessidade tão natural quanto o próprio trabalho produtivo (MARX, 2002, p. 102).

No modo de produção capitalista, o trabalho produtivo é sinônimo de trabalhador alienado, sendo mero produtor de valor-de-troca. Embora a força produtiva venha do trabalhador, quem controla os meios de produção é o capitalismo, através da exploração da força de trabalho, no qual gera a mais-valia, ocorrendo assim, o acúmulo do capital. Desta forma, o capitalismo não produz apenas mercadorias, sua produção fundamental é composta de mais-valia (LARA, 2011).

No modo de produção capitalista, o trabalho, é decidido pelo processo de produção, captador da força de trabalho, e gerador do trabalho alienado, o que intensifica o desgaste da saúde do trabalhador, se tornando fonte de acidentes e adoecimentos entre os trabalhadores. Nesta óptica, o capitalismo transforma o sentido do trabalho, que deveria causar prazer, alegria, e, ao invés disto, produz fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais (LARA, 2011).

O capitalismo a todo tempo se reinventa, intensificando a forma de exploração da força de trabalho, na perspectiva do aumento de sua produtividade e lucro, em contrapartida, no que tange a saúde e segurança do trabalhador, poucas medidas foram tomadas, ou se efetivaram, para garantir melhores condições de trabalho.

Desta forma, vê-se necessidade das discussões sobre a saúde do trabalhador, com o objetivo de desenvolver estudos que contribuam para mudanças sociais, seja no ambiente laboral, ou no cotidiano familiar, visando maior proteção à saúde e segurança do trabalhador (LARA, 2011).

O capitalismo possui aspecto específico de exploração da força de trabalho, com intuito de obter a valorização e acumulação do capital, que, por consequência, impacta diretamente na relação trabalho e saúde na contemporaneidade. “Apesar dos avanços significativos e de novas medidas serem implementadas com relação trabalho e saúde, no qual ficou denominada de “saúde do trabalhador”, ainda existem muitas divergências entre as classes sociais, principalmente com relação a sociedade capitalista e seus interesses antagônicos” (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 23)., que na busca de soluções, se defronta com interesses econômicos

arraigados e imediatistas, que não contemplam os investimentos indispensáveis à garantia de uma política em defesa do trabalho.

O protótipo da Saúde do Trabalhador originou-se na Itália, através de movimentos sociais (Movimento Operário Italiano), tendo se espalhado por diversos países, com cunho reivindicatório dos trabalhadores por ambientes de trabalho mais dignos, requerendo melhor representação quanto a vigilância da saúde, estudos sobre ambientes e condições de trabalho no que se refere aos processos de adoecimento (NOGUEIRA; MARIN, 2013).

Nos anos 1980 os debates sobre saúde do trabalhador passaram por uma redemocratização, se expandindo para o âmbito da Saúde Pública, com colaboração dos sindicatos e estudos acadêmicos, designando o termo saúde do trabalhador para temática entre trabalho e saúde (LARA, 2011).

O termo Saúde do Trabalhador refere-se a um campo do saber que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Neste sentido, considera-se a saúde e a doença como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade. Parte do princípio de que a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer.

O trabalhador, neste campo temático, é toda pessoa que exerça uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar e/ou doméstico (BRASIL, 2001).

Desde a Antiguidade a relação existente entre trabalho-saúde-doença já era reconhecida. Entretanto, como os escravos eram os únicos trabalhadores, e não eram considerados como cidadãos, não havia uma preocupação efetiva no sentido de se garantir proteção ao trabalho, ficando estes expostos aos riscos do trabalho (CAMISASSA, 2016).

Para conceituar o processo saúde-doença, Rouquayrol (2003) referencia este como uma proposta epidemiológica social, que observa as características da saúde e a doença, através de um grupo de elementos sociais, históricos, culturais, econômicos e biológicos, no que se refere ao modo e condições de vida dos trabalhadores, que resulta em cada situação de saúde específica, individual ou coletiva.

Ao longo da história, o conceito de saúde vem sofrendo transformações, já foi determinado como estado de ausência de doenças, posteriormente, em 1948, foi redefinido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como estado de completo bem-estar físico, mental e social, deslocando para um entendimento mecânico da saúde para uma visão abrangente e não estática do processo saúde-doença (CRUZ, 2011).

A Lei Orgânica da Saúde (LOS), nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, traz uma definição de saúde mais ampla, do processo saúde-doença (CRUZ, 2011). Na Lei Orgânica da Saúde consta que:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer, o acesso a bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do país (BRASIL, 1990, Art. 3).

Neste contexto, o paradigma da Saúde do Trabalhador é um campo da Saúde Coletiva que tem como objeto de estudo e intervenção a relação processo saúde-doença das pessoas e dos trabalhadores (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

Desta forma, aos poucos foram surgindo os primeiros estudos sobre doenças do trabalho, tendo, em 1700, Bernardino Ramazzini, um médico italiano, publicado um trabalho chamado *De Morbis Artificum Diatriba* (Doenças do Trabalho), sobre doenças ocupacionais, relacionando os riscos à saúde em locais de trabalho (CAMISASSA, 2016).

Um marco relevante para a questão da Saúde Ocupacional é a partir da Revolução Industrial. Iniciado na Inglaterra, em meados do século XVIII, um processo de grandes transformações econômicas, tecnológicas e sociais, revolucionou o mundo do trabalho. Inegável que essa repercussão está atrelada a uma base de modelo econômico, que é o capitalismo estabelecido (de maneira plena) com a intensificação da industrialização a partir do século XVIII (HOBBSAWM, 2012).

Verifica-se assim o surgimento dos contornos do propósito do trabalho e suas configurações organizacionais, ocorrendo limpidamente a divisão das classes sociais, de um lado a proprietária dos meios de produção (burguesia, empresariado) e do outro

lado a classe do proletariado - denominados de trabalhadores, como sendo aquela que vende sua força de labor em troca de salário (NARDI, 2011; PINTO, 2010).

Nota-se, neste momento, a submissão social e econômica dos trabalhadores aos empresários, onde estes, com foco na acumulação de capital, mitigavam ao máximo os direitos civis, políticos, sociais entre outros daqueles que formam a classe trabalhadora e ao mesmo tempo exauriam a sua força de trabalho extrapolando o limite da própria sobrevivência, conforme alerta do autor:

O emprego indiscriminado, especialmente no início do século 19, de crianças e mulheres nas fábricas, cumprindo jornadas que iam de um mínimo de 8 até 14 horas de trabalho diárias e recebendo pelo trabalho salários miseráveis, é um exemplo disso. As condições de trabalho nas fábricas desse período eram incrivelmente péssimas: tratavam-se de galpões escuros, sujos e muito mal ventilados, abarrotados de máquinas ruidosas e sem qualquer dispositivo de segurança, nas quais trabalhavam homens, mulheres e crianças em pé todo o tempo, o que lhes causava todos os tipos de deformações nas articulações e na coluna vertebral, especialmente nas crianças e adolescentes. Não eram raros os desmaios, convulsões e mortes súbitas durante o trabalho (PINTO, 2010, p. 20).

As instituições sindicais surgem neste contexto, primeiramente, para garantir o salário mínimo necessário à subsistência dos trabalhadores, lutas pelas condições precárias de trabalho e ambientes insalubres, colocando um freio aos excessos do capital que obtinha maiores lucros devido às baixas remunerações e extenuantes jornadas de trabalho do proletariado, levando, posteriormente, à criação de legislações internacionais relativas à proteção do trabalho (ANTUNES, 1980).

Desta forma, como consequência das desigualdades nas relações sociais laborais, surgiu o direito do trabalho com o propósito de mitigar os conflitos de interesses, o processo de desumanização trabalhista e a exploração demasiada do processo produtivo realizado pelos trabalhadores em favor dos seus patrões, em todos os modos de produções, inclusive no capitalismo, desde o seu nascedouro até os dias atuais (DELGADO, 2004).

Pode-se ressaltar ainda, a função civilizatória e democrática do direito do trabalho, visto que se tornou, na História do Capitalismo Ocidental, um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa da sociedade trabalhadora. Tornando-se, ao longo dos últimos 150/200 anos, um dos principais

mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas, inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego (DELGADO, 2004).

3.2 SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL

Para melhor compreender a Saúde do Trabalhador no Brasil, é importante conhecer como se deu a construção deste campo no país. Assim como nos países de economia central, o fenômeno da industrialização no Brasil aconteceu de forma mais tardia, tendo se iniciado com quase cem anos de atraso, entretanto, o modelo de desenvolvimento industrial era idêntico daquele vivido na Inglaterra no século XVIII, fábricas primitivas, sem condições mínimas de higiene, empregando mão de obra barata, mulheres e crianças, em péssimas condições de trabalho (ANTUNES, 1991).

Por longos anos os trabalhadores brasileiros estiveram isentos de qualquer dispositivo de proteção ao trabalho, visto que, somente em 1891, com a publicação do Decreto 1.313, é que surgia uma das primeiras legislações relativa à proteção do trabalho de menores, entretanto, após vinte anos da instalação da primeira indústria têxtil no Brasil. Posteriormente foi publicado, em 1919, o Decreto 3.724, o qual regulamentava sobre os cuidados da segurança e saúde no trabalho no Brasil (CAMISASSA, 2016).

Já em 1943, através do Decreto 5.452/43, foi assinada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o marco da legislação trabalhista brasileira, que estabeleceu sobre a garantia da Segurança e Medicina do Trabalho, tornando-os obrigatórios nas empresas de grande porte, contribuindo para a expansão desses últimos serviços, embora sua incorporação tenha sido lenta (SANTANA; SILVA, 2009).

Na década de 50, decorrente ao segundo grande surto industrial, foram criadas entidades como o Serviços Especializados de Saúde Pública (SESP), o Serviço Social da Indústria (SESI) e a Associação Brasileira de Medicina do Trabalho (ABMT) (FRIAS JUNIOR, 1999).

O Brasil, na década de 60, atravessou uma crise política, passou a viver um momento de restrição das liberdades democráticas com o golpe militar de 1964. Neste período, os Institutos de categorias foram unificados pela Previdência Social, na tentativa de organizar a política de benefícios sociais e desestimular os movimentos sindicais. Na segunda metade desta década acontecia o chamado “Milagre Brasileiro”, o país vivenciava o terceiro grande surto industrial, devido a construções gigantescas, como a construção da ponte Rio-Niterói, transamazônica, hidrelétricas, estádios de futebol etc. Contudo, devido ao ritmo acelerado dessas construções, os canteiros de obras viram um verdadeiro campo de batalha, com predominância de mortes entre os operários (FRIAS JUNIOR, 1999).

No início dos anos 70, diante dos altos índices de acidentes de trabalho, e como alternativa para a redução desses acidentes, o regime militar impôs às empresas de contratarem profissionais especializados na área do trabalho, como médicos, profissionais de enfermagem, engenheiros e técnicos de segurança, surgindo os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) (FRIAS JUNIOR, 1999).

Outra grande conquista para a história da segurança e saúde do trabalho foi a aprovação da Lei 6.514, de 1977 e posteriormente da Portaria 3.214 em 1978, que criou as normas regulamentadoras (NR) (CAMISASSA, 2016).

Os Programas de Saúde do Trabalhador começaram a ser criados nos estados brasileiros a partir do início da década de 80, influenciados por dois grandes movimentos no campo da saúde que surgiram no Brasil no final dos anos 70, apesar de terem vertentes distintas: o Movimento Sanitário e o Movimento Sindical; mas a criação ideológica destes programas aconteceu com a realização da VIII Conferência Nacional de Saúde, em 1986, com princípios ideológicos do Sistema Único de Saúde (SUS). A partir desta conferência foi convocada, no mesmo ano, a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, reunindo técnicos da área de saúde e de outras áreas, sindicalistas, a sociedade, centros acadêmicos, na qual foi discutido sobre a saúde do trabalhador como campo da saúde pública (FRIAS JUNIOR, 1999; SANTANA; SILVA, 2009).

Todavia, os direitos sociais de fato se consolidaram com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, que prevê, em seu art. 6º, o direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social.

A Constituição/88 ainda prevê a proteção do ambiente de trabalho como sendo de atribuição do SUS. Posteriormente foi promulgada a Lei 8.080, em 1990, que define os princípios e objetivos do SUS, onde, além de conceituar a questão da saúde do trabalhador, também passou a definir o seu campo de ação, reforçando as ações preventivas. Deste momento em diante, as ações na área da saúde do trabalhador vão deixando de ter o caráter unicamente curativo e incorporando cada vez mais as ações de prevenção, com promoção da saúde, controle e redução dos riscos ocupacionais (SANTANA; SILVA, 2009).

Na década de 90 acontece ainda a II Conferência Nacional em Saúde do Trabalhador (1994), a criação da Norma Operacional de Saúde do Trabalhador no SUS (NOST) (Portaria/MS 3.908/1998) e da Norma Técnica sobre Vigilância em Saúde do Trabalhador (Portaria/MS 3.120/1998), além da instituição da Lista de Doenças e Agravos em Saúde do Trabalhador (1999) (SANTANA; SILVA, 2009).

Destarte, o Brasil possui vasto texto normativo preventivo aos acidentes e doenças laborais, disposto em 35 normas regulamentadoras vigentes, que são classificadas em normas gerais, especiais e setoriais (BRASIL, 2018c).

As normas regulamentadoras nº 01, 04, 05, 07 e 09 integram a espécie de normas gerais, a norma regulamentadora nº 6, que está inserida nas normas especiais e requisitos diversos, que agregam para a análise e descrição das condições e da estrutura de saúde e segurança do trabalho da empresa (BRASIL, 2018c). O rol de normas regulamentadoras acima descritos representa os aspectos diversificados das múltiplas características do mundo do trabalho que atingem a vida do trabalhador na realização de suas atividades cotidianas do trabalho.

No Brasil, as normas regulamentadoras apresentam-se por temas: A Norma Regulamentadora nº 01 (NR1) Disposições gerais, é a norma base que vincula o

cumprimento das demais normas de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST) existentes. Nela é tratada também a competência dos órgãos públicos envolvidos na questão de SST e dos direitos e deveres do seu campo de aplicação, que abarca os empregadores e empregados, tanto na área urbana como na zona rural (BRASIL, 2019a).

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) (BRASIL, 2016), de implantação legal no Brasil desde o ano de 1972, absorve a mutação da medicina do trabalho com a admissão de mais profissionais, tornando-se uma equipe multi e interdisciplinar e concebe o termo “saúde ocupacional” (MENDES; DIAS, 1991), de cunho prevencionista aos riscos ambientais, ligados as atividades laborais na ou pela empresa, podendo ser: físico, químico, biológico, ergonômico ou mecânico. Dessa forma, é possível observar que o Estado transmitiu o controle, tanto da saúde quanto da segurança dos trabalhadores, para (as) empresas (LACAZ, 2017).

A Norma Regulamentar nº 05 (NR5), trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), possui o propósito de ser um grande aliado nas aplicações de ações de SST em parceria com o SESMT. A CIPA, com base em um rol de quadros da NR5, também possui um papel importante quanto à saúde e segurança dos trabalhadores. Tal comissão estabelece um relacionamento direto entre os processos de produção e os trabalhadores, representados pelos seus membros, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças laborais, preservar a vida e promover a saúde do trabalhador (BRASIL, 2011). O Equipamento de Proteção Individual (EPI), tratado na Norma regulamentar nº 06 (NR6), é definido:

como todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho” e deve ser implementado após se esgotarem todos os outros meios para eliminação do risco ou situações de emergência (BRASIL, 2018a, p. 1).

Sobre o uso de EPI, Camisassa (2015) e Sobral Júnior (2013) concordam com a ideia de que, mesmo que tenham o objetivo de proteger o trabalhador de danos corporais provenientes dos riscos ocupacionais, nem sempre são capazes de evitar o evento de um acidente em si, onde, espera-se do equipamento, a capacidade de resistir e

proteger a saúde e a integridade física do trabalhador quando submetido a um agente agressor.

A Norma regulamentar nº 07 (NR7), que trata sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tem o propósito de promover atenção à saúde do trabalhador em caráter preventivo, bem como manter preservada a saúde dos trabalhadores, utilizando-se dos riscos laborais aos quais estão submetidos nas jornadas de trabalho, porém, muitas vezes é lembrada apenas no momento de realização dos exames admissionais, periódicos e demissionais (BRASIL, 2018b; CAMISSASA, 2015).

O PCMSO é de elaboração obrigatória para todos os empregadores, salvas as exceções previstas, independente do grau de risco e quantidade de trabalhadores, sendo delegada a sua elaboração ao médico do trabalho próprio ou terceirizado para esse fim, devendo ser posteriormente implementado pelo empregador aos trabalhadores que o englobam (BRASIL, 2018b). Por fim, tem-se o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), tratado na Norma Regulamentar nº 09 (NR9) que, conjuntamente e articulado com o PCMSO, integra o grupo de normas de maior amplitude na área de preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores a ser implementado pelas empresas (BRASIL, 2017d).

O PPRA é de elaboração obrigatória para todos os empregadores, salvas as exceções previstas, independente do grau de risco e quantidade de trabalhadores, sendo as etapas de elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do programa de responsabilidade do SESMT ou por pessoa ou grupo de pessoas que sejam capazes de desenvolver essas etapas (FRIAS JUNIOR, 1999).

Este programa tem como objetivo proteger a saúde e a integridade física do trabalhador com o objetivo de prever, reconhecer, estimar e fiscalizar os riscos existentes ou que venham a existir nos locais de trabalho, ponderadas nas interações entre o ambiente laboral e o trabalhador (BRASIL, 2017d). Estas interações são avaliadas com base nos riscos físicos, químicos e biológicos, sendo opcionais as avaliações dos riscos ergonômicos e mecânicos (CAMISSASA, 2015). Apesar da notável importância do PPRA, é percebido em diversas empresas a precária utilização

deste programa ou sem efetividade alguma, tornando-se apenas um documento de gaveta a ser apresentado à fiscalização (CAMISASSA, 2015; SOBRAL JÚNIOR, 2013).

Em 2002 foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), objetivando a união de ações que visam à saúde do trabalhador sobre o panorama intrasetorial, visando garantir a atenção integral à saúde dos trabalhadores, como à assistência, à vigilância, e promoção da saúde (DIAS; HOEFEL, 2005).

Foi criado em 2004 o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), no qual tornou-se compulsório as notificações dos agravos à saúde relacionados com o trabalho (DIAS; HOEFEL, 2005).

No ano de 2005 ocorreu a III Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e a publicação da Norma Regulamentadora, a NR 32, que estabelece as diretrizes básicas para a implementação das medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores de qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e de todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade (BRASIL, 2005).

Nestes pouco mais de 25 anos de SUS o campo da saúde do trabalhador teve um grande crescimento, mesmo havendo muito ainda a se conquistar nesta área tão complexa. Uma grande vitória destes anos foi o reconhecimento da necessidade de se conhecer e gerenciar os riscos inerentes e potenciais dos ambientes de trabalho, como forma de garantir um ambiente seguro e com melhores condições de trabalho. A Lei Orgânica da Saúde, 8.080/90, regulamenta dispositivos constitucionais sobre a saúde do trabalhador, na qual está inserida a atual Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde, que preconiza a redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho por meio de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde. Suas diretrizes compreendem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a construção da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), o apoio a estudos e pesquisas, e a capacitação da comunidade na gestão dessas ações (BRASIL, 2001).

Entretanto, apesar de toda Legislação vigente no país, a realidade dos trabalhadores se mostra contraditória, o que se constata no ambiente laboral é uma sobrecarga de trabalho, falta ou falha no controle dos riscos laborais e uma escassez de mão de obra qualificada direcionada para à saúde do trabalhador, contribuindo com o aumento de acidentes e doenças ocupacionais (BRASIL, 2001).

Os fatores mais relevantes para ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais são pertinentes aos baixos salários e ao ambiente de trabalho, principalmente nos setores de trabalho que utilizam de recursos da terceirização, quarteirização, uma vez que, a ocorrência do descumprimento das normas legais aparece com maior destaque, não respeitando a legislação de saúde e segurança do trabalho (LARA, 2011). Segundo dados oferecidos por Freitas (2010):

em 2008 foram registrados cerca de 750 mil acidentes de trabalho no Brasil. Comparado com 2007, o número de acidentes de trabalho aumentou 13,4%. O maior impacto deste aumento (69,5%) deveu-se aos acidentes sem Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registrada, oriunda da nova sistemática de concessão dos benefícios acidentários. Os subgrupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) com maior número de acidentes típicos foram os trabalhadores de funções transversais (recursos humanos, marketing, comunicação, auditoria, controle de gestão, contabilidade, compras, serviços gerais), totalizando 14,1%. Os acidentes de trajeto são mais frequentes com os trabalhadores dos serviços, 18,6%. Em relação às doenças do trabalho, os escriturários respondem por 13,7%. De acordo com o Código Internacional de Doenças (CID), as 50 ocorrências de maior incidência nos acidentes de trabalho foram ferimento do punho e da mão, dorsalgia e fratura ao nível do punho ou da mão. Nas doenças do trabalho, as mais incidentes foram sinovite e tenossinovite, lesões no ombro e dorsalgia. Nos acidentes típicos e nos de trajetos, a faixa etária decenal com maior incidência foi a constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente, 39,8% e 41,5% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho, a faixa de maior incidência foi a de 30 a 39 anos, com 31,9% do total de acidentes registrados. Benefícios devido a acidentes e doenças do trabalho mais o pagamento das aposentadorias especiais, decorrentes das condições ambientais do trabalho, somaram 11,60 bilhões de reais/ano. Despesas como o custo operacional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mais as despesas na área da saúde e afins atingem, anualmente, 46,40 bilhões de reais (FREITAS, 2010 *apud* LARA, 2011, p. 83).

Diante dos dados apontados, percebe-se que os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais derivam de várias causas e fatores do âmbito laboral, tendo ainda necessidade de se pensar em novas medidas e políticas públicas voltadas para a relação saúde e trabalho, no qual efetive a proteção a saúde do trabalhador (LARA, 2011).

A saúde do trabalhador sofre todos os castigos impostos à força de trabalho. É nesse contexto, incômodo ao trabalho, que as organizações de luta em defesa dos direitos da classe trabalhadora devem estar atentas à saúde e aos processos causadores das doenças e dos acidentes de trabalho, pois as “leis tendências” da lógica do capital, quando tomadas de forma natural e eterna, não possibilitam a crítica e a reivindicação em defesa da saúde do trabalhador. Mas quando há possibilidades de entender as “leis tendências” como relações históricas e transitórias”, encontramos caminhos que podem protagonizar novas conquistas para a classe trabalhadora (LARA, 2011, p. 83).

Defronte aos desafios postos em relação a saúde do trabalhador, percebe-se a necessidade de se pensar em novas políticas públicas e ações sindicais estratégicas para a ampliação do controle social sobre os serviços e condutas para preservação da saúde do trabalhador.

3.3 SEGURANÇA DO TRABALHO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O trabalho como criador de “valor-de-uso é indispensável a existência da sociedade humana” (MARX, 2002, p. 60). Desta forma, em “quaisquer que sejam as formas de sociedade, o homem recorrerá ao trabalho, para suprir sua sobrevivência” (MARX, 2002, p. 60), para tanto, no modo de produção capitalista foram desenvolvidos instrumentos de trabalho, instrumentos estes que deveriam facilitar ou diminuir o esforço do trabalhador, todavia, o trabalhador torna-se apêndice da máquina, tendo que se ajustar ao processo produtivo. Segundo Marx (2002, p. 748):

Graças ao processo da produtividade do trabalho social, quantidade sempre crescente de meios de produção pode ser mobilizada com um dispêndio progressivamente menor de força humana. Este enunciado é uma lei na sociedade capitalista, onde o instrumento de trabalho emprega o trabalhador, e não este o instrumento [...].

Assim, percebesse que o modo de produção capitalista utiliza deste meio de produção, “instrumento de trabalho”, numa lógica própria, ou seja, tem a finalidade de aprimoramento do processo de produção, produzindo mais em menos tempo, aumentando a produtividade, quando da lógica do trabalho deveria facilitar a vida do trabalhador, uma vez que a máquina faria o trabalho de vários homens, trazendo mais tempo livre a este trabalhador, o distanciando do “trabalho alienado” que degenera, adocece e acidenta. Entretanto, no modo capitalista, “o trabalhador deve adequar-se à

produção, o “instrumento de trabalho” (maquinário) é quem define as condições e ritmos do processo produtivo” (LARA, 2011, p. 80).

Com o avanço tecnológico, as mudanças no espaço produtivo, ao mesmo tempo que geram maior produtividade, paralelamente intensificaram a exploração da força do trabalho, desencadeando um desgaste da saúde do trabalhador (LARA, 2011). A Revolução Industrial é um marco importante no que se refere a relação saúde-doença e trabalho, visto que, com suas inovações tecnológicas, principalmente com a introdução da máquina a vapor, acarretou condições de trabalho desumanas, surgindo assim, o primeiro paradigma sobre saúde-doença e trabalho, através da Medicina do Trabalho, surgindo assim, as primeiras leis trabalhistas visando a proteção do ser humano de acidentes e de possíveis doenças (ocupacionais) (NOGUEIRA; MARIN, 2013).

Já no Brasil, com a chegada do processo de industrialização, de cunho ideológico de modernização e crescimento econômico, novas formas de trabalho foram implementadas, principalmente na indústria, com o objetivo de reestruturação produtiva, através de melhores tecnologias e maior produtividade, entretanto, tais mudanças trouxeram consigo a diminuição de postos de trabalho, intensificação da terceirização, transformando de forma considerável as condições e relações de trabalho (NOGUEIRA; MARIN, 2013).

Os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (manifestações de adoecimento com nexo laboral) encontram-se inteiramente ligados as diferentes formas de submissão do trabalho. A expansão do taylorismo-fordismo no século XX, a ampliação da produção, controle e intensificação do trabalho, fez com que surgisse novas formas de acidentes e adoecimento no cotidiano do mundo do trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015).

A partir da Revolução Industrial é que começaram a surgir estudos sobre a segurança dos trabalhadores, surgindo as primeiras legislações trabalhistas visando a proteção do trabalhador de possíveis acidentes e doenças ocupacionais. O acidente de trabalho tornou-se um grande problema mundial, dados da Organização Internacional de Trabalho (THOMPSON, 1987) apontam que, os números de feridos em acidentes de

trabalho, no mundo, extrapolam 317 milhões por ano. O Brasil possui uma média de 2.500 mortes por ano em decorrência de acidente de trabalho, atingindo uma colocação de quarto país em número de óbitos anuais (BRASIL, 2019).

Para tanto foram implementadas medidas que pudessem conter os acidentes e doenças ocupacionais em decorrência do trabalho, surgindo assim, a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), que é usada para designar um grupo de normas que visa tornar o ambiente de trabalho mais saudável e seguro para os trabalhadores. Importante frisar ainda que, as normas de SST, além de proteger o trabalhador, também auxiliam a empresa em uma gestão mais eficiente.

Paralelamente ao campo da segurança do trabalho surge outro paradigma, o da Saúde Ocupacional, adotado por profissionais, como engenheiros e técnicos de segurança, juntamente com os médicos, que executam a Geração da Segurança e Saúde nos espaços laborais, tendo como viés o prevencionismo, e revestida com noções de risco e de controle de agentes ambientais, na perspectiva de evitar acidentes de trabalho (NOGUEIRA; MARIN, 2013).

Neste contexto, diante do crescente número de acidentes e doenças ocupacionais ainda existentes em nosso país, faz-se necessário o estudo quanto à saúde e segurança do trabalho, para tanto, o estudo elucida o significado de segurança do trabalho. Conforme preceitua Carlla (1999), segurança do trabalho pode ser delineado como um conjunto de ações efetivadas com o propósito de diminuir danos e perdas provocadas por agentes agressivos.

A segurança do trabalho é a ciência que atua na prevenção dos acidentes do trabalho decorrentes dos fatores de risco operacionais. Nos ambientes de trabalho, existem inúmeras situações de risco que variam conforme a natureza da atividade, o processo produtivo, as medidas de controle existentes, etc. (SALIBA, 2004, p. 24).

A segurança do trabalho ainda é explicada como sendo um conjunto de regras adotadas para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, com práticas prevencionistas, utilizando-se para tanto, medidas educacionais, técnicas, administrativas, médicas e psicológicas. Deste modo, a prevenção dos acidentes de trabalho é apontada como uma consequência da

aplicação das medidas de segurança do trabalho (ZOCCHIO, 2002). Para tanto foram criadas Normas regulamentadoras (NRs) e inúmeras leis que regem sobre a segurança do trabalho, com intuito de preservar o ambiente de trabalho em um local saudável e seguro. Legislações estas apresentadas no tópico anterior, referente a saúde do trabalhador.

A expressão Segurança do trabalho foi adotada para todo o conjunto de medidas preventivas de acidente e de doenças ocupacionais. Tal medida foi adotada para garantir aos trabalhadores uma maior segurança em seu local de trabalho, com observância a tudo o que pode ser caracterizado como agente perigoso a sua integridade física e a sua saúde. Para tanto, são medidas de segurança, que irá prevenir os trabalhadores de possíveis agentes agressivos (ZOCCHIO, 2002, p. 17).

Desta forma, havendo o efetivo cumprimento dessas normas, ocorre a prevenção de acidentes do trabalho, conseqüentemente, a preservação da saúde do trabalhador, afastando a ocorrência de prejuízos físicos, mentais, psicológicos do trabalhador, bem como prejuízo social, econômico e moral para as organizações (SCHWAB; STEFANO, 2008).

3.4 PRECARIZAÇÃO E DESMONTE DO DIREITO DO TRABALHO

O mundo do trabalho, por meio do avanço tecnológico e da constituição do modelo de acumulação flexível, vem produzindo profundas mudanças no processo de produção do capital, com impactos diretos no processo de trabalho. Para tanto, o capital, em escala mundial, se reinventa através de novos e antigos traços do trabalho, implementando mais precisamente o trabalho precário, com o intuito de resgatar as formas econômicas, políticas e ideológicas de dominação e controle do capitalismo (ANTUNES, 2007b).

Essas transformações, decorrentes, por um lado, da própria concorrência intercapitalista e, por outro, dada pela necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classes por afetar fortemente a classe trabalhadora e seu movimento sindical (ANTUNES, 2007b, p. 181).

De acordo com Alves (2007), a crise estrutural do capital eclodida na década de 1970, que se configura na contemporaneidade e com perspectivas futuras, é responsável pelo crescimento do desemprego estrutural, corroborando para a precarização das condições de trabalho, na flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas,

tática promovida pelo atual desenvolvimento capitalista. “A precarização do trabalho é um traço estrutural do modo de produção capitalista, possuindo, entretanto, formas de ser no plano da efetividade histórica” (ALVES, 2013, p. 236).

Neste contexto, conforme Alves (2013), a precarização estrutural do trabalho nos dias atuais, sob o capitalismo mundial, não pode ser considerada apenas como “precarização do trabalho” no sentido de precarização da simples força de trabalho com a mercadoria, mas também como precarização do homem que trabalha, no sentido de desestabilização do homem como ser genérico.

[...], trata-se da forma radical de dominação do capital como sistema sociometabólico [...] o capital atinge seu limite radical, isto é, o capital atinge a sua própria raiz, o homem, ou melhor, as condições sociais no sentido da constituição/deformação do sujeito histórico homem – que – trabalha. Constitui uma nova forma de precarização que perpassa as experiências vividas de trabalhadores (as), na sua vida cotidiana e que diz respeito a própria práxis humana (ALVES, 2013, p. 26).

Destaca-se ainda, segundo o autor, que na medida em que ocorre a precarização do trabalho vivo como força de trabalho-mercadoria, ou seja, a precarização salarial, e das condições de exploração, acontece também a precarização do trabalho quanto ser humano genérico ou precarização das condições de vida (ALVES, 2011).

A flexibilidade pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuam; liberdade, sempre para a empresa, para produzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 234).

Antunes (2011) ainda ressalta que outro contingente importante para a precarização é a informalização do trabalho, através da ampliação dos trabalhos informais, sem vínculo empregatício, sem garantia de emprego, desempenhado dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, através dos contratos temporários, ou em atividades instáveis, bem como também, na condição de desempregado, tornando-se um traço constitutivo e crescente da acumulação de capital atualmente.

A informalidade deixa de ser exceção para se tornar regra, tornando as relações de trabalho extremamente precárias, em virtude da baixa remuneração, o desamparo aos direitos sociais e trabalhistas essenciais, cabendo destacar ainda, que a informalidade concretiza no rompimento da contratação e regulação formal da força de trabalho, caracterizando assim o total desrespeito quanto aos direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores (ANTUNES, 2011).

Por este ângulo, Alves aprofunda-se neste tema, esclarecendo que a precarização do trabalho torna-se um elemento estrutural da ordem mundial do capitalismo contemporâneo.

O processo de precarização do trabalho, que aparece sob o neologismo da flexibilização do trabalho, impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto grau de extração de sobre trabalho de contingentes operários e empregados da produção social. A precarização do trabalho se explicita por meio do crescente contingente de trabalhadores desempregados indispensáveis à produção do capital (ALVES, 2007, p. 126).

Outro elemento importante que contribuiu para a precarização é a terceirização, implementada pelas empresas para redução dos custos e aumento da produtividade, visto as crescentes formas de subcontratação, enfraquecimento da organização sindical, diminuição da remuneração da força de trabalho e pelo descumprimento dos direitos trabalhistas (ANTUNES; PRAUN, 2015). De acordo com as análises do autor, neste cenário, a terceirização vem contribuindo significativamente para a deterioração das condições de saúde e segurança do trabalhador no Brasil e no mundo, visto que os estudos apontam que esta é a categoria mais vulnerável e com maiores índices de acidente.

A importância desse mecanismo de contratação, entre outros aspectos, deve-se ao fato de, ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, convertendo-as em relações interempresas, viabiliza maior flexibilidade das relações de trabalho, impondo aos trabalhadores contratos por tempo determinado, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, contribuindo para a intensificação da precarização do trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 420).

A precarização do trabalho compreende a flexibilidade e desregulamentação do trabalho, seja quanto aos trabalhadores formais, ou, quanto aos desempregados, que são atingidos pela reestruturação produtiva, constituindo num ambiente de

instabilidade, precariedade dos vínculos trabalhistas, tendo também repercussões para a saúde e segurança dos trabalhadores. Desta forma, a precarização do trabalho poderá ser conceituada por desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais, tendo como consequência a perda desses direitos, e a legalização dos trabalhos temporários e informais. Que corrobora para o aumento de trabalhadores autônomos e subempregados, contribuindo ainda, para o enfraquecimento das organizações sindicais e dos movimentos de resistência dos trabalhadores, seja individual ou coletivo (ALVES, 2011).

Observa-se que o Estado está intricadamente ligado no processo de precarização social e do trabalho, posto que ele cria condições favoráveis para o capital na desregulamentação das relações de trabalho com a liberação dos encargos sociais, criação de legislação para a contratação via terceirização, retração dos direitos trabalhistas, garantindo condições para a acumulação e elevando as taxas de desempregos, e os níveis de informalidade. Neste diapasão, corrobora com o crescimento das desigualdades e na progressiva desproteção social. Nota-se, desta forma, a subordinação do desenvolvimento social em favorecimento do crescimento econômico.

O desenvolvimento econômico e social brasileiro, ao longo dos tempos trouxe expressivas transformações no mundo do trabalho, resultante de relações macroeconômicas estabelecidas pela mundialização do capital financeiro, com forte combinação com a crise estrutural, que por consequência elevou o quadro de estagnação econômica e precarização do trabalho. Implementando-se novas políticas neoliberais, diante do contexto de intensa reestruturação industrial, e do cenário macroeconômico de recessão e baixo crescimento econômico, que teve como resultado juros elevados, aumento de concorrência intercapitalista, resultando em um cenário de degradação do mercado de trabalho, acirrado pela expansão da informalização e terceirização nas grandes empresas (ALVES, 2007).

No âmbito dessas políticas priorizou-se a dinâmica do livre mercado, sob o argumento de que os investimentos públicos eram um obstáculo ao processo de modernização da economia. As agências financeiras internacionais, Banco Mundial e FMI passaram a orientar um Estado Mínimo para o trabalho e máximo para o capital, retraindo direitos

sociais e direcionando sua ação para políticas focalizadas de transferência de renda para os mais necessitados (GENTIL; MICHEL, 2009).

Neste cenário, sob pressão do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial (BM) e de outras instituições financeiras, o Estado vem realizando incessantes reformas, aprovando medidas político-administrativas com o intuito de desregulamentar a economia, flexibilizar a legislação trabalhista, privatizar empresas estatais e promover a abertura de comercial do mercado internacional (SILVA, 2003).

Segundo Antunes (2000), o quadro político e institucional do Brasil nos anos 2000 aprofunda a flexibilização produtiva do trabalho, com novas modalidades de exploração do trabalho, combinadas com um relativo crescimento tecnológico, entretanto, essa articulação existente entre financeirização da economia, neoliberalismo, reestruturação produtiva, traz impactos diretos para a classe trabalhadora.

A implementação de novas modalidades de trabalho, flexibilizações, informalização, vêm ocasionado o desmonte dos direitos sociais e trabalhista, e o marco deste desrespeito constitucional, concretizou-se através da reforma trabalhista Lei 13.467/2017. Não é de hoje que o Estado vem redefinindo seu papel perante a sociedade, embasados por um conjunto de medidas estabelecidas no documento “Uma Ponte Para o Futuro” (PMDB, 2015),

que deu base para consolidar o apoio do “mercado” ao impeachment de Dilma Rousseff em 2016, e se traduzem no congelamento do gasto público por vinte anos, nas privatizações e nas concessões à iniciativa privada, na reforma do ensino médio, na política econômica ortodoxa, na tentativa da reforma da previdência e na reforma trabalhista, sendo essa última o objeto deste artigo, principalmente no que se refere às suas implicações para a ação coletiva (KREIN, 2018, p. 77).

Segundo Noronha (1998) e Cardoso (2003), a reforma trabalhista vem sendo discutida desde os anos de 1980, com a discussão da reforma sindical e o surgimento do novo sindicalismo voltado para o fortalecimento da regulamentação por meio da negociação coletiva, todavia, o que prevaleceu foi o fortalecimento da regulamentação estatal através da constitucionalização de direitos infraconstitucionais e na ampliação da proteção social. Ressalte que a Constituição de 1988 se manteve com caráter flexível

da legislação trabalhista, especialmente com relação a liberalidade da dispensa do funcionário, sem justificativa, e da possibilidade de negociação entre os atores sindicais de redução de salário e jornada, prevalecendo assim o modelo de relações de trabalho legislado.

Essas medidas de cunho de proteção social aos trabalhadores, com relação aos países centrais, não foram suficientes para estruturar o mercado de trabalho, visto que estes defendiam a ampliação dos direitos e de aumento da proteção social, tendo tal período prevalecido a regulação pública das relações de trabalho (DEDECCA, 1997; MENEZES, 2000). Apesar das conquistas adquiridas pelos trabalhadores, como assalariamento, bem como, novas regulamentações trabalhistas, o mercado de trabalho permaneceu apresentando alto índice de informalidade, flexibilização das normas trabalhistas (CARDOSO; LAGE, 2005), com baixos salários, alta rotatividade das atividades laborais, e condições de trabalho categoricamente precárias, com ênfase na desigualdade entre os rendimentos do trabalho (BALTAR, 2003).

Com o processo de globalização financeira inserido nos anos 1990, a flexibilização das relações de trabalho ganhou destaque no Brasil (BALTAR; KREIN, 2013) no governo Collor e Fernando Henrique Cardoso, sob a justificativa que as flexibilizações das relações de trabalho faziam-se necessárias para o enfrentamento do desemprego e da informalidade, ante as transformações tecnológicas e a livre concorrência de mercado (MARTINS; RODRIGUES, 1999).

O Brasil então, sob o governo FHC, assumiu a agenda da flexibilização, reconfigurando o modelo brasileiro, prevalecendo o negociado sobre o legislado, introduzindo uma série de medidas pontuais que afetaram os elementos centrais da relação de emprego, tais como:

o avanço de formas de contratação atípica (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário), a flexibilização da jornada (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos), a remuneração variável (o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultado e liberação do salário utilidade) e a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia). É uma agenda que se consolidou, inclusive sendo objeto de negociação de grande parte do movimento sindical. No entanto, três importantes proposições apresentadas

não foram viabilizadas politicamente: a liberalização da terceirização, a prevalência do negociado sobre a legislação e a reforma no sistema de organização sindical. Como resultado houve uma modificação de elementos centrais da relação de emprego, sem que houvesse uma desestruturação formal do arcabouço legal e institucional existente no país (KREIN, 2013 *apud* KREIN, 2018, p. 82).

Alguns autores, apontaram alguns aspectos do processo de desconstrução da regulamentação e uma propensão da flexibilização e de redução da proteção social:

redução do poder do Estado e dos sindicatos em influir na definição das relações de trabalho, em uma perspectiva de fortalecer a descentralização das negociações no âmbito do local de trabalho e até individualizando a definição das regras para os trabalhadores mais qualificados; (2) ampliação dos contratos atípicos (por tempo parcial, temporários, intermitentes, especiais para alguns segmentos), combinados com redução dos custos e maiores facilidades às empresas dispensarem; (3) “despadronização” da jornada de trabalho, diferenciando-a por segmento econômico, empresa e setor de trabalho¹; (4) remuneração variável, em que o pagamento fica vinculado ao resultado obtido pela empresa, pelo coletivo e até pelo trabalhador individual; (5) redução da proteção social, especialmente com alterações no seguro desemprego e na previdência social (KREIN, 2018, p. 82-83).

Observa-se que a intenção do governo é cultivar o controle sob o trabalhador, o mantendo em uma condição de insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, sujeitando-se a concorrência permanente que o mercado impõe, ante a necessidade de se auferir alguma renda (ALVES, 2007).

constitui-se uma sociedade da concorrência permanente e de fragilização das instituições que historicamente se contrapuseram à lógica de organização do trabalho em uma sociedade de mercado: “trata-se não de limitar o mercado por uma ação de correção ou compensação do Estado, mas de desenvolver e purificar o mercado concorrencial por um enquadramento jurídico cuidadosamente ajustado”. No caso da regulação do trabalho, as proposições são para derrogar as regras públicas e expor os trabalhadores às oscilações cíclicas da atividade econômica, proporcionando maior flexibilidade. Assim, no neoliberalismo se constitui em uma nova racionalidade que busca estender a lógica do mercado até mesmo sobre a vida social (LAVAL; DARDOT, 2016, p. 69).

Sob a lógica pragmática do neoliberalismo, que possibilita a expansão da reestruturação produtiva, vinculada a baixos salários e a maior lucratividade, traz como resultado a flexibilização, a informalidade, a precarização social e das condições de trabalho da classe trabalhadora.

¹ Krein cita Gibb (2017).

3.5 REFORMA TRABALHISTA

Ante a crise estrutural do capital e da questionável dívida pública, o Estado vem realizando incessantes reformas, primeiramente a reforma trabalhista e posteriormente a reforma previdenciária sob pressão do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial (BM) e de outras instituições financeiras.

No Brasil, a desregulamentação avançou com privatizações, ‘ajustes fiscais’, altas taxas de juros e controle da base monetária com choque de competitividade na economia, abertura comercial, alta taxa de câmbio, competição internacional nas empresas que se esforçam em vender no mercado interno aumentando a produtividade, movimento de concentração, com falências, fusões e aquisições. E, quando a conjuntura externa for favorável, os governos buscam retornos imediatos, daí uma política sempre voltada para a atração de capitais destinados visando superávits e reservas internacionais (TEIXEIRA, 2017, p. 41).

A crise estrutural e seus efeitos eclodem por diversas dimensões, sendo agudizada pela crise política, é neste contexto que o projeto neoliberal é aprovado pela pauta governamental, e nasce a reforma trabalhista em 11 de julho de 2017, com promulgação em 13 do mesmo mês e, posteriormente, a reforma previdenciária, promulgada recentemente sob a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. (A) qual expõe a trajetória do Estado em adaptar a agenda governamental as necessidades de reestruturação da produção capitalista por meio de privatizações como proposta de enfrentamento à crise econômica e de reforma trabalhista as necessidades do mercado atual (SILVA, 2018).

A reforma trabalhista aglutinou-se através do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38 de 2017, encaminhado ao Senado Federal, que modificou cerca de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mais de 200 dispositivos legais que regulam as relações trabalhistas, representando uma catástrofe em relação aos direitos trabalhistas (TEIXEIRA, 2017).

Para muitos estudiosos no assunto, a reforma trabalhista tem significado contrário ao real significado da palavra reforma, podendo ser interpretada e chamada de contrarreforma, palavra utilizada para significar restrição de direitos, que, na perspectiva de Coutinho (2010), deve recuperar o sentido histórico do termo reforma.

A palavra reforma foi sempre organicamente ligada às lutas dos subalternos para transformar a sociedade e, por conseguinte, assumiu na linguagem política uma conotação claramente progressista e até mesmo de esquerda. O neoliberalismo busca utilizar a seu favor a aura da simpatia que envolve a ideia de “reforma”. [...] Desta maneira, estamos diante da tentativa de modificar o significado da palavra “reforma”: o que antes da onda neoliberal queria dizer ampliação dos direitos, proteção social, controle e limitação do mercado etc., significa agora cortes, restrições, supressão desses direitos e desse controle. Estamos diante de uma operação de mistificação ideológica que, infelizmente, tem sido em grande medida bem-sucedida (COUTINHO, 2010, p. 35).

Quanto ao papel das reformas neoliberais na desconstrução do modelo social brasileiro até então vigente, trazendo uma nova geração de trabalhadores com contratos precários de trabalho, como traz Pochman (2017, p.77):

a realização de reformas neoliberais, em sua segunda versão a partir do governo Temer, liquida com a regulação fordista, desconstituindo o que restava das tradicionais classes médias assalariadas e dos trabalhadores industriais. Em seu lugar, esse movimento termina por consolidar a geração do novo precariado, portador de intensa polarização social que se expressa pelo espontaneísmo de lutas e agressividade das lutas. Cada vez mais, a nova classe trabalhadora de serviços torna-se exposta aos experimentos de uberismo na organização e remuneração da força de trabalho, o que faz com que a regularidade do assalariamento formal, a garantia dos direitos sociais e trabalhistas tendam a se reduzir drasticamente.

A reforma foi proposta com cunho de alcançar e dar mais oportunidades aos trabalhadores, entretanto, o que se tem verificado é que a Lei aprovada altera os parâmetros protetivos, modificando normas, contribuindo negativamente para a proteção da saúde e segurança do trabalhador, podendo assim, ocasionar mais acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, onerando a previdência social e, muitas vezes, causando morte a trabalhadores. Tais alterações podem ser identificadas como contrarreformas para alguns autores, por exemplo, Elaine Rossetti Behring na obra “Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos”.

A reforma trabalhista aprovada dificulta o acesso do trabalhador à justiça, impondo medidas e penalidades anteriormente inexistentes. Corroborando com formas de exploração absurdas, que permaneceram sem punição, visto que deixaram de ser reclamadas. E segundo as entidades de trabalhadores da área do trabalho,

a reforma, na realidade, aumentará os níveis de desemprego, diminuirá a qualidade dos empregos no mercado brasileiro, reduzirá direitos e fomentará

o descumprimento da legislação trabalhista e, por fim, aumentará a insegurança jurídica nas relações trabalhistas (SINDICATO DOS METALÚRGICOS, 2017, n.p.).

A desigualdade social ficará mais latente em virtude desta redução de direitos, ocorrendo mais exploração sobre o trabalho, conseqüentemente menos qualidade de vida para o trabalhador, mais tensão, elevando o número de acidentes e doenças ocupacionais, sem falar nas possíveis mortes prematuras dos trabalhadores, onerando ainda mais a Seguridade Social e o sistema previdenciário. Desta forma, percebe-se como a reforma trabalhista está inerentemente ligada a reforma previdenciária, ambas ampliam os prejuízos aos trabalhadores, e diminuem os direitos anteriormente conquistados.

Todas essas mudanças são frutos do modelo neoliberal implementadas nas democracias capitalistas, imposto por países que dominam o capitalismo mundial e agências internacionais econômicas, como Fundo Monetário Internacional e Banco Mundial (CRUZ; ANDRADE, 2019)

3.6 INFLEXÕES DA REFORMA TRABALHISTA

O presente estudo permeia o retrocesso ou perda dos direitos trabalhistas e, como ponto principal, discutirá as inflexões da reforma trabalhista na saúde e segurança do trabalhador, para tanto, baseia-se no contexto de Marx, que conceituou o capitalismo, produção e mais valia, com transformações constantes. Destarte que o mundo passava pelo início da grande transformação tecnológica, desde a década de 1990, o que resultou em uma grande transformação nas condições de trabalho, com novas tecnologias acelerou-se o modelo de produção, utilizando para tanto, menos operação braçal, contudo, o trabalhador viu-se forçado a vender sua força de trabalho por menores salários (PINHO, 1998).

Conforme corrobora Antunes (2009) no que concerne as formas de trabalho, é límpido verificar que existem novos modos de geração da mais valia, com as atuais formas de valorização do valor da força de trabalho, pois enxuga dos meios de produção uma infinidade de trabalhos, tornando-os sobrantes, descartáveis, e cuja consequência resulta em desemprego e redução da remuneração da força de trabalho em amplitude

global. No volume III de *O capital*, Marx pode indicar essa tendência de modo cabal. Em suas palavras:

O capital tem a tendência a reduzir ao necessário o trabalho vivo diretamente empregado, a encurtar sempre o trabalho requerido para fabricar um produto - explorando as forças produtivas sociais do trabalho - e, portanto, a economizar o mais possível o trabalho vivo diretamente aplicado. Se observamos de perto a produção capitalista, abstraindo do processo de circulação e da hipertrofia da concorrência, verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer outro modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. Na realidade, só malbaratando monstruosamente o desenvolvimento individual assegura-se e realiza-se o desenvolvimento da humanidade na época histórica que precede a fase em que se reconstituirá conscientemente a sociedade humana. Todas as parcimônias de que estamos tratando decorrem do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter diretamente social do trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e da saúde dos trabalhadores (MARX, 1974, p. 97-99).

Este quadro expandiu ainda mais com a eclosão da mais recente crise global, afetando em maior proporção os trabalhadores contratados e regulamentados. Pautado pela *subsunção real do trabalho* (MARX, 1978) ao mundo maquínico, seja pela vigência da tecnologia maquinaria, seja pelo avanço no setor informacional-digital, o trabalho formalizado vem sendo substituído pelos mais diferentes e diversos modos de informalidade e precarização (VASAPOLLO, 2005), de que são exemplo o *trabalho atípico, temporário, terceirizados*, o "cooperativismo", o "empreendedorismo" etc. (ANTUNES, 2009).

A reforma trabalhista adotou novas medidas, presentes na agenda política, propostas pelo Governo Temer, as quais serão analisadas neste estudo quanto as suas inflexões na saúde e segurança do trabalhador, para tanto serão discutidos alguns aspectos, tais como:

- 1 - Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.
- 2 - Flexibilização da jornada de trabalho: jornada in itinere, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação.
- 3 - Rebaixamento da remuneração: pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, PLR (participação nos lucros ou resultados), abonos e gratificações, livre negociação dos salários.
- 4 - Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho.

5 - Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva: fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical.

6 - Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho: ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade (TEIXEIRA, 2017, p. 61-62).

Embora a reforma trabalhista tente justificar que as novas medidas adotadas serão fornecedoras da “segurança jurídica”, tendo estrutura a modernização das relações de trabalho, o que se percebe é que tais medidas foram implementadas para promoverem ajustes das empresas quanto a demanda do trabalho sob a lógica empresarial, reduzindo a estabilidade e a segurança do trabalhador. Bem como, legalizando a desresponsabilização das empresas para com seus trabalhadores contratados, deixando-os à mercê da mutável rede de proteção social existente.

A reforma cria uma nova figura do trabalho – fruto bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do *trabalhador just in time*. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo contemplada pela Lei 13.467/2017, são instrumentos fundamentais nesta transformação. A Lei 13.429/2017 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. Entretanto, a nova figura do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma garante a disponibilidade total deste trabalhador ao capital (TEIXEIRA, 2017, p. 63).

A reforma estimula e legaliza as novas formas de contratação, desestimulando a contratação através dos contratos por tempo indeterminado, visto que os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, os autônomos, os contratos temporários, não visam qualquer estímulo à geração de trabalho formal, pelo contrário, possuem uma finalidade geradora de informalidade, insegurança, desemprego e precariedade (TEIXEIRA, 2017, p.61-62).

Em seus distintos modos de ser, a informalidade pressupõe sempre o rompimento do vínculo da contratação e regulamentação da força de trabalho, de igual modo como acontecia na vigência taylorista-fordista, que arquitetava a relação capital e trabalho (ANTUNES, 2012).

Com base no referido autor, que trata sobre os modos de ser da informalidade e demonstra a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos

desrespeitos aos direitos trabalhistas, preterindo a regulamentação, legalização do trabalhador, a prevalência de contratos temporários, terceirizados, sem estabilidade, sem registro na CTPS, em atividades mais instáveis, quando não na condição de desempregado.

Muitos são os pontos questionados na nova lei trabalhista, visto a evidência de que os maiores beneficiados com esta são os empregadores, a classe trabalhadora perdeu suas garantias e seus direitos, sendo privados de diversos direitos já conquistados e garantidos por lei, outrossim, a reforma flexibilizou e em alguns aspectos extinguiu o direito do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 foi demasiadamente afrontada pela nova lei em vigor, visto que está disciplina várias regras contratuais, anteriormente asseguradas na Constituição/88, permitindo o trabalho por doze horas consecutivas, acordo individual entre o empregado e empregador, supressão do intervalo para repouso e alimentação, entre outros pontos prejudiciais para a saúde e segurança do trabalhador. Nesse diapasão, percebe-se que não haverá salvação para a norma, uma vez que a reforma trabalhista menospreza a Constituição vigente, o que implicará diretamente no trato das condições e questões trabalhistas, estando inclusive sendo tolerada e mesmo incentivada pela jurisprudência majoritária do próprio Judiciário Trabalhista.

Todavia, mesmo inserida em texto legal, vários pontos merecerão exame sob a perspectiva do confronto axiológico com os termos da Constituição no que se refere à literalidade do artigo sétimo, e art. 6º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), quanto ao direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social (SARAIVA, 1983). Prevê ainda, a Constituição Federal de 1988, em seus arts.196 a 200, que:

a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo este garanti-la e promovê-la por meio de políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único, que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas (BRASIL, 1988).

Por meios de Convenções e Recomendações (que servem para unificar a legislação trabalhista internacional), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção nº 187 trata do assunto, quanto a segurança e a saúde no trabalho,

abrangendo um patamar mínimo universal de proteção laboral, destacando ainda, “a prioridade do princípio da prevenção para assegurar um meio ambiente do trabalho seguro e saudável” (OIT, 2006).

Os direitos trabalhistas são regidos por várias categorias de Lei. A legislação brasileira dispõe sobre o assunto não apenas por meio da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também por portarias e publicações específicas do Ministério da Saúde e Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e por ampla legislação previdenciária, todavia, as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 não se basearam nesses direitos adquiridos, promulgando significativas mudanças, que poderão ter impactos diretamente na segurança e saúde do trabalhador (DELGADO; DELGADO, 2017).

O Estado instituiu pela Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), visando à redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde. Essa PNSTT soma-se ao conjunto de políticas de saúde estabelecidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como determinantes do processo saúde-doença, devendo estar aberta a todos os trabalhadores, com prioridade para pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, como aqueles inseridos em atividades ou em relações informais e precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde, submetidos a formas nocivas de discriminação, ou ao trabalho infantil, na perspectiva de superar desigualdades sociais e de saúde e de buscar a equidade na atenção (BRASIL, 2012).

Apesar das alterações trazidas pela reforma trabalhista não alterarem a PNSTT, que protege trabalhadores e trabalhadoras, as alterações trazidas pela reforma impactará diretamente nas condições de trabalho, uma vez que regulamenta várias formas de contratação e flexibiliza diversos pontos com relação ao trabalho, como os terceirizados, gestantes e lactantes, além de trabalhadores em atividades de maior risco para a saúde, ocorrendo uma crescente tendência à precarização das condições de trabalho, ocasionando a deterioração das condições de vida e trabalho para a classe trabalhadora.

A flexibilização, neste contexto, caracteriza-se por um rol de fatores que desregulamenta os direitos laborais conquistados há anos pelos trabalhadores, impactando negativamente nas relações de trabalho, com considerável expressão entre atividade laboral e espaço social do trabalhador, representando o desmonte da legislação trabalhista, diante das diversas formas de contratação da força de trabalho, impulsionando o desemprego estrutural (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Umas das principais inflexões que a reforma trabalhista poderá intensificar será no setor dos terceirizados, visto que, em pesquisas recentes, dados apontam que este setor tem sofrido um aumento significativo em acidentes de trabalho, acredita-se assim, que com a vigência da Lei nº 13.467 e suas flexibilizações haverá um crescente número dessa classe de trabalhadores, conseqüentemente um maior número de acidentes, doenças ocupacionais e emissão de CAT, acarretando em mais demanda de serviço para o SUS e previdência social (BRASIL, 2019).

Embora, a nova lei garanta aos terceirizados igualdade de "condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço", essa igualdade consistente na previsão de que esses direitos apenas são exigíveis caso o trabalhador terceirizado labore nas dependências da tomadora. Sendo de 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 (BRASIL, 2017b).

A Lei ainda estabelece que não haja discriminação entre empregado direto e empregado terceirizado, quanto aos aspectos ali elencados. Entretanto, o que se percebe é que as empresas terceirizadas são pequenas, possuem poucos investimentos na área de segurança, expondo os trabalhadores a maiores riscos de acidentes. Além disso, esse grupo de trabalhadores realiza em média uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, conseqüentemente são mais suscetíveis a acidentes e doenças ocupacionais (VEIGA, 2018)

A Lei nº 13.467 também tratou de estabelecer um prazo mínimo de 18 meses entre demissão de empregado e contratação dele como terceirizado, com a finalidade de evitar a substituição dos trabalhadores contratados diretos para a nova modalidade, contudo, na prática, muitas empresas ignoram tal determinação.

Embora a Lei seja expressa quanto a possibilidade de igualdade de salários entre terceirizados e empregados diretos, na prática não se garante essa igualdade, geralmente os terceirizados recebem remunerações inferiores, apesar das mesmas funções e de jornadas idênticas ou até superiores ao contratado direto. Essa situação pode gerar estresse físico e emocional, além de refletir diretamente na qualidade de vida (QV) do terceirizado e de seus familiares. Agrega-se ainda a este contexto, que o terceirizado não possui o mesmo treinamento, nem mesmo uma fiscalização quanto ao uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), o que corrobora para os índices de acidente e doenças ocupacionais (BRASIL, 2019).

Desta forma, havendo distinção entre terceirizado e empregado direto, ocorre uma ruptura da isonomia entre os trabalhadores deste setor, fazendo com criem expectativas negativas, acúmulo de trabalho em busca de melhores salários, estresse, entre outros fatores que impactam negativamente a saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados.

O trabalho remoto previsto no artigo 62, III, da CLT, se enquadra da mesma forma que o terceirizado, visto que, preconiza que o trabalhador em regime remoto, seja através do teletrabalho ou em *home office*, não está sujeito ao controle de jornada, com uma carga horária muitas vezes superior ao recomendado, e esta falta controle aumenta os riscos de adoecimento, devido ao estresse e da desorganização da vida particular, principalmente por este estar atrelado praticamente o tempo todo a dispositivos eletrônicos, como computador e celular.

A Reforma traz ainda, mudança quanto a jornada de trabalho, possibilitando a jornada de 12 horas de trabalho com 36 de descanso, antes limitada a algumas categorias profissionais, como as de vigilância e de saúde, estendida agora para qualquer área. Outra liberalidade foi quanto a possibilidade de acordo individual, no que concerne a jornada de trabalho, a redução do intervalo para refeição.

Desta forma, a supressão dos intervalos para repouso e alimentação, condiciona o trabalhador a arcar com uma carga horária de até 12 horas sem descanso ou refeição e tempo adequado. Esta carga horária aumentada, atrelada a redução do intervalo para descanso e refeição, podem, com o tempo, originar danos à saúde física e mental do trabalhador, impactando na qualidade do trabalho, contribuindo ainda para a

ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, em virtude do cansaço (DELGADO; DELGADO, 2017).

Ressalta-se que tais flexibilizações quanto a jornada de trabalho e intervalo para refeição, mesmo que observada a meia hora de intervalo para refeição, o tempo é insuficiente para o trabalhador se alimentar de forma saudável e tranquila, culminando numa má digestão, estresse, entre outros agravantes que resultam em má QV do trabalhador.

Há exemplo das consequências futuras, no caso das horas extras, estudos comprovam que devido a extensão da carga horária do trabalhador, os números de acidentes aumentaram. Assim como, o parcelamento de férias vai contra o direito de descanso do empregado, tendo, desta forma, impacto direto na saúde e segurança do trabalhador. Percebe-se assim, que os acidentes de trabalho apresentam uma ligação direta com a inobservância de regras voltadas para a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

Como é sabido, o trabalho é fator fundamental de integração social, muito relevante na vida das pessoas e, dependendo do tipo de serviço, assim como das condições em que é realizado, pode ser considerado como fator de prazer ou de realização pessoal, mas também pode se constituir como fonte de adoecimento. Assim, apesar de divulgarem que com a reforma trabalhista abrir-se-iam mais possibilidades de números de trabalhadores contratados, o que se percebe é que ela causa efeitos negativos na saúde e segurança do trabalhador, dada a possibilidade de aumento de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e incapacidades, além do impacto descabido à QV do trabalhador e de seus familiares (BRASIL, 2020).

As alusivas alterações previstas na reforma trabalhista poderão ter inflexões diretas na saúde e segurança do trabalhador, bem como aumentar o número de acidentes, doenças ocupacionais e mortes prematuras de trabalhadores brasileiros. A reforma também trazia novas orientações quanto ao trabalho insalubre, onde admitiam a possibilidade de grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres, expostas a locais de grau médio ou mínimo de insalubridade. Felizmente este ponto da reforma foi afastado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF).

Insta salientar que se registra um alto índice de acidentes de trabalho todo ano no Brasil, onde dados recentes apontam que, o Brasil ocupa o quarto lugar no ranking mundial em acidentes de trabalho, com a ocorrência de mais de 700 mil acidentes por ano, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estando atrás apenas de China, Índia e Indonésia (BRASIL, 2020).

Vários especialistas no assunto criticam o projeto da reforma trabalhista, visto que as medidas contrariam inúmeros dispositivos legais, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a própria Constituição Federal/88, pois possibilita o parcelamento de férias, jornada excessiva, acordo individual, regulamenta e flexibiliza as condições e relações de trabalho, entre outras, causando um prejuízo às garantias e direitos dos trabalhadores, conforme veremos a seguir.

3.6.1 Flexibilização da Jornada de Trabalho e formas de dispensa após a Reforma trabalhista

As mudanças implementadas pela Lei 13.467/2017, no que refere a jornada de trabalho, possui dois aspectos: flexibilização da jornada de trabalho e diminuição dos custos para o empregador. Esta primeira interpretação decorre da forma de produção, onde o trabalhador estará à disposição do empregador, realizando suas atividades de acordo com a necessidade, podendo, para tanto, haver compensação de horas extras (banco de horas), turno de 12 por 36 horas, realizar as atividades sob o regime de tempo parcial, através do trabalho intermitente, modalidades estas que resultam na redução indireta de custos para o empregador. Ressalte que, nessas modalidades não há computo das horas da jornada de trabalho, o que implicará numa redução direta de custos para o empregador (TEIXEIRA, 2017).

O art. 59 – A da CLT estabelece que através de acordo coletivo ou individual as partes podem estabelecer jornada de trabalho de até 12 horas diárias, desde que se respeite as 36 horas subsequentes de descanso, podendo ser estendida a qualquer categoria, anteriormente essa jornada de trabalho era restrita a algumas categorias profissionais, a exemplo, vigilância e de saúde. Contudo, está extensão da jornada de trabalho afeta

os intervalos de repouso e descanso, reduzindo o período para refeição (BRASIL, 2017).

O pacote de alterações trazido pela reforma quanto a jornada de trabalho reduz os direitos dos trabalhadores, visto que, acarreta perda da remuneração, alongamento da carga horária de trabalho, resultando em maior cansaço e aumento de números de acidente, desordem na vida social e familiar (consequente das jornadas incertas e flexíveis), baixa perspectiva de crescimento ou capacitação profissional (TEIXEIRA, 2017). A flexibilização da jornada, com o aumento da carga horária de trabalho e a redução do intervalo para descanso e refeição, elevam o número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, trazendo como resultado danos à saúde física e mental do trabalhador (TEIXEIRA, 2017).

O art. 611-A, da CLT, versa sobre a prevalência da convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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 à seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 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. § 2º 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. § 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 coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes

necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL, 2017).

Tem inclusive sido tema de discussão pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), no qual discutiram, na segunda edição das Jornadas de Direito Material e Processual do Trabalho, 125 Enunciados a respeito da reforma trabalhista. Na oportunidade, o art. 611-A, da CLT, reputou-se inconveniente, dada a possibilidade de prevalência de normas coletivas (acordos e convenções) sobre a Lei, mesmo quando essas normas coletivas sejam menos favoráveis para os trabalhadores. Como destaque, citaram o princípio *pro homine*, que impede a aplicação da norma menos favorável – seja ela constitucional, legal, ou coletiva, no qual consta no direito internacional e na legislação brasileira, reafirmando ainda o princípio da proteção, próprio do direito do trabalho. Neste contexto, exatamente por ignorar tais princípios, a norma acrescida à CLT deve ser considerada como inconveniente, em virtude do desrespeito ao princípio *pro homine* (à proteção dos direitos humanos) e à proteção do trabalhador, em detrimento de maior proteção legal, e em virtude do princípio da vedação ao retrocesso social, todos amparados pelos direitos internacionais (ANAMATRA, 2017).

A reforma, através do art. 477 – A, também da CLT, o qual elimina a necessidade de autorização prévia ou de celebração coletiva nas dispensas, sejam elas individuais ou coletivas. Possibilita ainda, a rescisão do contrato de trabalho por acordo, conforme preceitua o art. 484 – A: o trabalhador receberá o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) pela metade; além disso, só poderá movimentar 80% do FGTS e não terá direito ao ingresso no Programa Seguro Desemprego.

A nova lei também desobriga a assistência da entidade sindical na quitação das verbas trabalhistas de empregados contratados há mais de um ano, ocasionando um enfraquecimento das entidades sindicais e da Justiça do Trabalho. A lei possibilita, ao final de cada ano, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, visando restringir direitos, desobrigando o empregador de tais pagamentos, bem como, dificultando o acesso à Justiça do Trabalho. Essas medidas resultaram ainda mais a burla a direitos.

Nota-se, mais uma vez, o desamparo que a nova lei trouxe para a vida dos trabalhadores, visto que diante o rol de possibilidades elencados nos incisos do artigo acima, é possibilitada a prevalência de acordos e convenções coletivas sobre as normas legais. Muitos estudiosos criticam o alusivo artigo, pois esta viola normas internacionais, criadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2020).

3.6.2 Terceirização

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, também traz a ampliação da terceirização do trabalho, possibilitando a liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, seja meio, fim, inclusive atividade principal. Vejamos alguns conceitos a respeito de terceirização, neste sentido, Júnior (2015, p. 400) diz que:

É o procedimento adotado pela empresa que transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade permanente ou esporádica, dentro ou além dos limites do seu estabelecimento, com a intenção de melhorar a sua competitividade, produtividade e capacidade lucrativa.

Terceirização pode ser entendida, segundo Valentim Carrion (2009, p. 307), como: "o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa para que esta a realize habitualmente com empregados desta". Na nova lei, o art. 4º-A, da Lei 13.429/17, foi inserido com a seguinte redação:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017b).

Entende-se que a terceirização se refere a uma relação trilateral entre o empregado, a prestadora de serviços e a empresa contratante (tomadora). Todavia a contratação bilateral seja considerada a regra, e a terceirização uma exceção. Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 145) explicita que a:

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. O trabalhador presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação

direta neste caso. Trata-se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 338) destaca que, a terceirização:

[...] é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

A nova lei possibilita a contratação de empresas terceirizadas para realização de funções relacionadas às atividades principais, permitindo ao tomador de serviços a transferência de suas atividades, seja meio ou fim. A reforma trabalhista alterou o art. 4º da Lei 13.429/2017, para constar expressamente a liberdade de terceirização da atividade principal da tomadora (MACHADO, 2018). Nessa perspectiva:

Observa-se que, de acordo com o dispositivo supra, passa a ser autorizada a terceirização total das atividades da empresa (meio e fim). A Lei nº 13.429/2017 era omissa. Agora, a Reforma Trabalhista passa a ter previsão expressa. Não é mais possível defender a impossibilidade de terceirizar atividade-fim. Apenas pessoa jurídica pode terceirizar trabalhadores (RENZETTI, 2018, p. 112).

Desta forma, prevalece a liberdade para terceirizar, chamada “terceirização em cadeia”, onde empresas terceirizadas podem contratar outra empresa para prestar serviços à empresa tomadora, podendo transferir esta atividade ao empregado terceirizado a atividade-meio ou a atividade-fim da empresa tomadora, ocorrendo assim uma subcontratação entre empresas terceirizadas (GARCIA, 2018). A nova Lei ainda permite o fenômeno da quarteirização, transferência parcial da gestão dos serviços de uma empresa terceirizada para outra empresa. Assim conceitua Rogério Renzetti (2018, p. 112):

A quarteirização compreende a transferência de parte da gestão dos serviços de uma empresa terceirizada para outra empresa. Observe que, além da relação que existe entre prestadora de serviço e tomadora (terceirização), teremos a transferência de um setor da empresa terceirizada para uma nova empresa (quarteirização). Convém recordar que, antes da nova lei, a jurisprudência do TST tinha o posicionamento de que a quarteirização constituía fraude e acarretava responsabilidade solidária das empresas envolvidas.

A terceirização pode ser enxergada como um meio pelo qual as empresas aderem de reduzir os custos, transferindo parte ou todo processo produtivo para outra empresa, que poderá realizar essas atividades dentro ou fora da dependência da empresa tomadora, transferindo ainda, a responsabilidade pela garantia de segurança, higiene e salubridade dos empregados, visto que é da empresa contratante e não da prestadora dos serviços e evitando passivos trabalhistas futuros.

A terceirização nas últimas décadas tornou-se em um instrumento central das estratégias de gestões corporativas, dissimulando as relações estabelecidas entre o capital e trabalho, transformando-as em relações interempresariais, propiciando maior flexibilizações das relações de emprego, estabelecendo contratações atípicas, baseadas de acordo com a necessidade da linha de produção. As diferenças também são evidentes no que se refere a extensão da jornada de trabalho, nas intensidades e ritmo de trabalho, na baixa remuneração, nas condições de higiene e saúde do trabalhador, insalubridade, intervindo significativamente à desestruturação da classe social e trabalhadora (ANTUNES, 2015).

No caso brasileiro constata-se, então, uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Desse modo, evidencia-se, através das mais distintas modalidades da terceirização, novas condições de trabalho que definem trabalhadores de “primeira” e “segunda” categorias, que revela a distinção ou a condição de inferioridade e desigualdade (ANTUNES, 2015, p. 421).

Todavia, a lei estabelece quanto a igualdade entre os trabalhadores diretos e os terceirizados, conforme disposto no artigo 4º-C da Lei nº 6.019/74, incluído pela Lei 13.467/17, que:

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:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

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

Um ponto importante de destaque, na visão de Sergio Pinto Martins (2018, p. 183) é de que:

Não se estabeleceu de forma expressa na Lei n. 6.019/74 que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços terão o mesmo piso salarial dos da tomadora ou que seria aplicável a norma coletiva da tomadora aos primeiros. Haverá entendimento de que deve ser observado o piso salarial da tomadora para os trabalhadores da prestadora de serviços, por questão de isonomia, mas não há previsão legal nesse sentido e as empresas não são iguais, tanto que são enquadradas em categorias diversas. Provavelmente o TST irá aplicar a Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST.

Também dispõe a OJ 383 da SDI-1 do TST:

Não se estabeleceu de forma expressa na Lei n. 6.019/74 que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços terão o mesmo piso salarial dos da tomadora ou que seria aplicável a norma coletiva da tomadora aos primeiros. Haverá entendimento de que deve ser observado o piso salarial da tomadora para os trabalhadores da prestadora de serviços, por questão de isonomia, mas não há previsão legal nesse sentido e as empresas não são iguais, tanto que são enquadradas em categorias diversas. Provavelmente o TST irá aplicar a Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST.

Vejamos também o entendimento de Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa e Letícia Costa Mota Wenzel (2019, p. 432):

Correta a aplicação do salário equitativo ou isonômico, visto que é inadmissível uma discriminação socioeconômica, o que fere a própria dignidade do trabalhador. A terceirização não pode ser vista como um mecanismo de aviltamento de salários e do padrão social dos trabalhadores. Entendemos que a igualdade salarial não se limita aos casos de terceirização ilícita envolvendo a Administração Pública, mas que também deve ser aplicada nos casos de terceirização lícita com a iniciativa privada, quando houver igualdade de funções.

Desta maneira, se o empregado terceirizado desempenhar as mesmas funções do empregado da empresa contratante, deve ser aplicado isonomia salarial, de modo a proteger a dignidade do trabalhador. Contudo, embora esteja determinado na lei, na prática, a realidade é diferente, pesquisas mostram que essa isonomia não vem ocorrendo conforme previsto em lei, e os trabalhadores terceirizados vem sendo lesados, vivenciando situações desfavoráveis aos demais trabalhadores. Este setor, em decorrência da vulnerabilidade, pouca proteção (EPI), jornada de trabalho excessiva, são os mais propensos a acidente e morte no ambiente laboral. Nesse

sentido, Heloísa Helena Silva Pancotti e Luiz Gustavo Boiam Pancotti (2018, p. 190) sinalizam ser esta:

Uma das repercussões mais contundentes da precarização do trabalho gerada pela terceirização é a elevada incidência de acidentes do trabalho graves e fatais entre trabalhadores terceirizados. Embora encobertos das estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados em 2005 em um seminário sobre esse tema, indicam que de cada dez acidentes do trabalho ocorridos no Brasil, oito são registrados em empresas terceirizadas e nos casos em que há morte, quatro entre cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviço.

As condições de trabalho precárias atribuídas aos terceirizados vem colaborando significativamente para a deterioração das condições de saúde e segurança do trabalhador brasileiro. Vários estudos revelam o quanto os terceirizados são mais vulneráveis e propensos ao adoecimento e acidente de trabalho.

O DIEESE (2018 *apud* SANTOS, 2018) informam que os trabalhadores terceirizados fazem parte do maior grupo de acidentados: dos 300 acidentes fatais na Petrobras, entre 1995 e 2013, 249 vítimas eram trabalhadores terceirizados, ou seja, 81%. Realidade semelhante é vista no setor elétrico, onde ocorrem 5,5 vezes mais acidentes de trabalho com os terceirizados, resultando em 3,4 vezes mais mortes, em comparação com os empregados próprios.

Segundo seminário promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região (2017): “dos nove trabalhadores mortos em obras de estádios para a Copa do Mundo de 2014 no Brasil, sete eram terceirizados”. Soma-se a isso,

Em estudo relativamente recente, realizado pelo Dieese, os setores considerados “tipicamente terceirizados” correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil, sendo sua remuneração 27,1% menor do que a praticada entre os demais empregados formalizados. No que concerne à jornada de trabalho, os terceirizados trabalham em média três horas a mais, com um tempo de permanência no emprego 55,5% menor do que o dos demais empregados. A taxa de rotatividade/turn over entre os trabalhadores terceirizados é de 44,9%, enquanto nas demais empresas é de 22,0%².

Defronte dos dados catastróficos apontados, é possível observar que o trabalhador terceirizado é carente de proteção e fisicamente vulnerável em seu meio de trabalho,

² Texto extraído do artigo “A sociedade dos adoecimentos no trabalho” de Ricardo Antunes e Luci Praun. Publicado na revista **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

sendo discriminado em relação aos empregados contratados diretamente. Castro e Lazzari (2018, p. 663), em seus ensinamentos, dissertam que:

Apesar da exigência legal de adoção, pelo empregador, de normas de higiene e segurança no trabalho, e da imposição de indenização por danos causados, em casos de conduta comissiva ou omissiva do empregador, o número de acidentados é absurdo. O aspecto da prevenção, em regra, é relegado a segundo plano pelas empresas, sendo a razão de tais números.

Desta forma, percebe-se que os trabalhadores do setor da terceirização não recebem proteção social adequada no ambiente de trabalho, havendo uma discriminação destes com relação aos demais, ocorrendo assim, uma ofensa ao texto da Convenção 111 da OIT em seu artigo 1º, “a”, que dispõe: “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Nesse seguimento:

A discriminação se inicia ao diferenciar os direitos laborais do empregado terceirizado e do empregado regular, além da proteção previdenciária, que para o terceirizado se restringe aos benefícios acidentários, já que esta modalidade de contratação dificilmente permite que se verta recolhimentos suficientes para o cumprimento da carência necessária para a percepção dos demais benefícios previdenciários (PANCOTTI; PANCOTTI, 2018, p. 190).

Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para as empresas contratadas e seus trabalhadores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, desobrigando-as de obedecer às exigências da legislação e direitos trabalhistas. Pela lógica, infelizmente, com esse novo cenário, a tendência é que ocorra um grande aumento nos acidentes de trabalho envolvendo esses profissionais, uma vez que o setor de terceirizados só crescem no país e no mundo.

3.6.3 O Contrato Intermitente

O contrato de trabalho intermitente ou contrato de zero hora, foi introduzido pela reforma trabalhista através do § 3º do art. 443 da CLT:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em

horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (BRASIL, 1943).

Conforme previsto em Lei, essa modalidade de contrato permite a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alterar por períodos ou dia e hora, com o objetivo de atender especificamente as demandas do setor, o trabalhador recebe proporcionalmente ao número de horas trabalhadas. Saliente-se que não há restrição quanto a contratação do trabalho intermitente, podendo optar por tal modalidade sempre que o empregador assim desejar, deixando o trabalhador em maior vulnerabilidade e insegurança (TEIXEIRA, 2017).

Ressalta-se que, essa forma de contratação subordina o trabalhador a eventuais necessidades do empregador, visto que o trabalhador não tem jornada pré-definida,

ficando à disposição do empregador para trabalhar a qualquer momento, conforme a demanda deste, entretanto, lhe pagando apenas as horas trabalhadas.

A lei é omissa em relação ao número de horas contratadas, qual valor da remuneração, não tendo necessidade de equiparar ao salário mínimo, visto ser proporcional as horas trabalhadas, acarretando incerteza para o trabalhador, com forte repercussão social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas (TEIXEIRA, 2017). Destarte que a figura do trabalhador intermitente é elevada de controvérsias, com e de sérios indicadores de inconstitucionalidade, visto que, tem por propósito transferir o risco da atividade econômica para o trabalhador, na mesma linha tentar diminuir os índices de desemprego oficiais. Todavia, estes vínculos trabalhistas não assegura um mínimo de dignidade ou de remuneração mensal ao trabalhador. Nesse sentido, Teodoro (2017, p. 5) expõe que,

O contrato de trabalho intermitente é extremamente lesivo ao trabalhador, pois permite que o empregado seja convocado para trabalhar apenas quando for necessário à empresa, recebendo de forma proporcional ao tempo efetivo de serviço prestado, sem que o tempo à disposição do empregador seja reconhecido para fins trabalhistas e sem que lhe seja assegurado tempo ou remuneração capaz de lhe garantir o mínimo para sua sobrevivência. Não há dúvidas de que o contrato de trabalho intermitente viola a dignidade do trabalhador, ofende o princípio da valoração social do trabalho, afrontando o fundamento basilar de que este não é uma mercadoria.

Neste contexto, o contrato intermitente pode ser entendido como uma regulamentação dos chamados “bicos”, visto que atinge aquele trabalhador que presta serviços esporádicos, sem jornada de trabalho definida e de forma eventual, contudo, fica à disposição do empregador, sendo este o entendimento de Silva (2017, p. 73-74):

O art. 452-A oficializa não somente o “bico”, mas também o contrato-zero. Causou furor o contrato-zero quando alguns países, como a Inglaterra, o instituíram e, de fato, mal se podia imaginar que a legislação brasileira fosse incorporar esse conceito extremamente controvertido de manter empregados registrados sem assegurar salário nem trabalho. [...] O legislador se cercou de vários cuidados, afirmando que o chamado é opcional e que a recusa é lícita e não macula o conceito de subordinação. Mas o âmago do dispositivo está no § 5º, que afirma categoricamente que o período desprovido de chamado *não é tempo à disposição do empregador* e, portanto, não assegura salários, benefícios ou encargos. A figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego no Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada (nem vamos falar de dignidade assegurada, pois isso já seria ir longe demais).

Na realidade o trabalho intermitente poderá acarretar a diversos setores uma maior instabilidade e um rebaixamento da remuneração do trabalhador, promovendo um aumento da carga de trabalho e redução de horas pagas. O contrato intermitente regulamenta uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, transformando o trabalhador, antes regido pela CLT, em “trabalhadores *just in time*”, ou seja, aquele trabalhador que desempenha suas atividades e recebe por tais acordo de acordo com as necessidades da empresa (TEIXEIRA, 2017).

Ressalte que em outros países já existem esse tipo de contrato, e seus impactos são catastróficos para a saúde e para a vida do trabalhador, visto que estes trabalhadores são subordinados aos preceitos dos empregadores para além da jornada de trabalho, pois, na prática, ficam ininterruptamente a disposição destes, ficando à mercê do chamado do empregador, causando prejuízo de ordem pessoal e profissional, repercutindo na saúde e segurança do trabalhador (TEIXEIRA, 2017).

3.6.4 O Contrato em Tempo Parcial e o Contrato Temporário

O contrato em tempo parcial era previsto no art. 58-A da CLT/43, estabelecendo 25 horas semanais, vedada a prorrogação da jornada de trabalho, contudo, a reforma trabalhista, alterou o dispositivo acima, aumentando para 26 a 30 horas semanais, permitindo ainda a contratação inferior à 26 horas e remuneração proporcional as horas trabalhadas. Pesquisas apontam que a jornada semanal de até 30 horas representa 41,2% dos empregados das mulheres e 24,7% dos empregados homens (RAIS-MTE, 2015).

Embora essas formas de contratação sejam justificadas como forma de garantia de emprego para todos, pesquisas recentes indicam que, ao contrário do que se afirma, o contrato de tempo parcial não é uma solução para os desempregados, mas sim uma alternativa ao desemprego. Visto que, o ser humano não opta pelo trabalho parcial, somente aceita por falta de opção, remetendo assim a uma forma de subemprego. Frisa-se que, as formações de contratação de tempo parcial e os temporários são as modalidades de emprego que propiciam menor proteção social (OIT, 2015).

Já o contrato temporário, é uma modalidade de contrato de trabalho que é regido pela Lei 13.429/2017, a qual regulamenta essa modalidade de contratação, definida no art. 2º da Lei 6.019/74 como:

Art. 2º aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (BRASIL, 2017b).

O trabalho temporário foi regulamentado pelo Decreto 10.060/2019, alterando algumas regras, como o prazo do contrato, estendendo para até 270 dias, este que, anteriormente era de apenas 3 meses, agora passa a ser de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, este também possibilitou a contratação de terceirizados em quaisquer circunstâncias. Todavia, os trabalhadores submetidos ao contrato temporário foram privados de muitos direitos trabalhistas quando comparados com trabalhadores contratados em regime de prazo indeterminado, visto que estes não possuem direito ao aviso prévio, e multa de 40% sobre o FGTS. As mulheres ainda possuem um agravante nesta modalidade de contrato, visto que no contrato temporário a estabilidade provisória de grávidas não é alcançada, estimulando essa forma de contratação.

Percebe-se assim uma precarização das condições de trabalho, visto que este modelo de contratação institui um padrão diferente de direitos, colocando o trabalhador em uma situação instável em relação ao vínculo empregatício. Outro fator que causa precedente para a precarização das condições de trabalho, é a ampliação do prazo do contrato temporário, visto que, com a extensão deste período, o qual poderá atingir até 270 dias, os setores produtivos poderão optar por tal modalidade de contratação, ampliando a parcela de trabalho em regime temporário (DIESSE, 2017).

Os contratos temporários, por se adequarem à expectativa empresarial, tendem a constituir uma modalidade repentina de contratação, especialmente em áreas que não exigem qualificação, como nas linhas de produção, que registram um alto índice de adoecimento, decorrente de lesões por esforços repetitivos, isentando a responsabilização do empregador pelo dano causado à saúde dos trabalhadores.

3.6.5 O Trabalho Autônomo

O trabalhador autônomo não possui uma definição legal expressa na CLT, sendo definido pela Legislação da Previdência Social através da Lei 5.890/73, em seu artigo 4º, item “c”, como àquele que:

exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Já o artigo 442 –B, da CLT, traz a previsão legal desta modalidade de contratação do trabalhador autônomo, como sendo uma modalidade de contratação, onde o trabalhador, supostamente autônomo, tem cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado.

Com o texto do dispositivo acima compreende-se que a flexibilização dos contratos individuais de trabalho regulamenta a possibilidade de pejetização³ do trabalhador, eliminando os direitos trabalhistas garantidos pela CLT, pois restringe o conceito de empregado e amplia a exclusão da proteção dos trabalhadores. Fernando Bastos (2006, p. 18) afirma que a flexibilização do trabalho é “a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego”.

Somado a um cenário de crise e desemprego, a flexibilização dos tipos de contrato de trabalho, juntamente com o aumento do número de trabalhadores informais, a internacionalização e competitividade global, as condições precárias de trabalho, mão de obra onerosa, tendo como consequência diversas formas de contratação. É nesta circunstância de precarização das relações de trabalho, bem como, tentativa incessante de se livrar de encargos fiscais e trabalhistas, oriundos do vínculo empregatício, que nasce a pejetização.

³ O termo pejetização ou pjotização, ocorre quando uma pessoa física/natural adquire personalidade jurídica com intenção de disponibilizar sua mão de obra a outrem, através de um contrato comercial ou cível, pretendendo ocultar uma relação de emprego.

A utilização do termo pejetização ou pjotização, ocorre quando uma pessoa física/natural adquire personalidade jurídica com intenção de disponibilizar sua mão de obra a outrem, através de um contrato comercial ou cível, pretendendo ocultar uma relação de emprego (TURCATO; RODRIGUES, 2008).

A reforma trabalhista tratou de ampliar o âmbito de atuação da pejetização, antes restrita ao âmbito do trabalho intelectual, agora também, no trabalho manual e técnico. A referida lei, torna possível uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal, descaracterizando a relação de emprego disfarçada.

Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros (TEIXEIRA, 2017, p. 73).

A forma de contratação da pejetização, através do contrato, é o que desvirtua o objetivo da contratação, fraudando a relação empregatícia. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que:

[...] a realidade concreta pode evidenciar a utilização da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2011, p. 285).

Apesar do artigo 442-B da CLT e a inexistência de norma expressa capaz de proibir, ou até identificar a prática da pejetização, percebemos que as empresas cada vez mais têm se utilizado deste tipo de contratação, disfarçando a relação empregatícia, fomentando o desemprego, e o avanço da precarização das relações de trabalho, disfarçadas de flexibilização (DELGADO, 2019).

3.6.6 Insalubridade para mulheres grávidas

Quanto às gestantes, o art. 394-A da nova lei informa que “a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres *em grau máximo*, enquanto durar a gestação”, sendo que, somente será afastada de locais com grau de insalubridade

médio ou mínimo se apresentar atestado médico que recomende essa medida, tanto no caso da gestação como no de amamentação.

Ainda, o art. 396 da CLT, cujo *caput* não foi alterado, informa que: “para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um”. Tendo sido acrescido o § 2º, informando que: “os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”.

As mulheres grávidas ou lactantes, por lei, não poderiam trabalhar em ambientes insalubres de qualquer grau, conforme redação do art. 394-A da Lei 13.287/2016, sendo mais benéfico à trabalhadora gestante, uma vez que proíbe expressamente o labor, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, a fim de que sejam desempenhadas em ambiente saudável, sem fazer distinção entre os diversos agentes nocivos à saúde da empregada. Após a reforma trabalhista, determinou-se o afastamento da trabalhadora gestante apenas quando há a exposição a agentes insalubres em grau máximo.

De modo que, quando os agentes forem de graus médio e mínimo, o afastamento ocorrerá apenas com apresentação de atestado médico, emitido por profissional que acompanha a gestação, essa nova redação, trazida pela tão falada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), provoca um grande retrocesso em relação a proteção à maternidade. Bem como, viola diretamente os preceitos da República Federativa do Brasil, vez que a Constituição Federal, em seu art. 6º, assegura aos trabalhadores o direito social à saúde e proteção à maternidade, direitos fundamentais já elencados anteriormente.

Ressalte que, o dispositivo mencionado, viola o direito à saúde das gestantes e de seus nascituros e recém-nascidos, o qual se resta assegurado no art. 196 da CF/88:

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 (BRASIL, 1988).

Constata-se assim, que tal direito deveria ser assegurado pelo Estado, que, nesse contexto, é quem o está subtraindo (BRASIL, 2018). A referida Lei também afronta o art. 170 da CF/88 acerca dos princípios gerais da atividade econômica, vez que desvaloriza o trabalho humano quando obriga as gestantes e lactantes a exercerem as suas atividades em ambientes considerados insalubres (BRASIL, 2018).

Felizmente, foi ajuizada, no Supremo Tribunal Federal (STF), Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 5938, de titularidade da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, em que discute a inconstitucionalidade das expressões contidas nos incisos II e III do art. 394-A da CLT. Em julgamento preliminar, na data de 30 de abril de 2019, o Ministro Alexandre de Moraes recentemente se posicionou a favor da ADIN, conforme segue abaixo:

[...] Aduz a Autora que a norma em questão vulneraria dispositivos constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, todos da Constituição Federal); Diante de todo o exposto, com fundamento no art. 10, § 3º, da Lei 9.868/1999 e no art. 21, V, do RISTF, CONCEDO A MEDIDA CAUTELAR, ad referendum do Plenário desta SUPREMA CORTE, para suspender a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017.

O Supremo Tribunal Federal, em 29 de maio de 2019, decidiu invalidar a respectiva norma que estava sendo julgada pela ADIN nº 5938. A maioria dos Ministros seguiu o voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, de que a alteração implementada na CLT viola direitos constitucionais como a proteção à maternidade e a integral proteção à criança. Conforme pode ser visualizado abaixo:

EMENTA: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da 25 igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o Documento assinado

digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001. Direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastadas pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente.

Por maioria de votos, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5938 para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança (STF, 2019).

3.6.7 Trabalho Remoto (Home Office)

A reforma trabalhista traz também o teletrabalho (*home office*), que é a prestação de serviço realizada a distância, com a utilização de tecnologia de comunicação. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) conceitua o teletrabalho como aquela

modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde encontra-se o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets etc. (SOBRATT, 2015, s.p.).

A flexibilidade, nas formas de contratação, vem impulsionando o uso do teletrabalho em diferentes contextos, principalmente nos últimos dois anos, onde o mundo atravessa uma pandemia e, como forma de segurança, grande parte das empresas

optaram por tal modalidade. Para regulamentar o *home office*, a reforma trabalhista criou o Capítulo II-A da CLT, abordando o tema nos artigos 75-A e seguintes.

O art. 75-E, deixa claro que é de responsabilidade do empregador instruir os trabalhadores em *home office* sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que deve ser feito de maneira expressa e ostensiva (BRASIL, 2017).

Muitas empresas estão optando por contratar profissionais que trabalham remoto, principalmente neste período de Pandemia, devido ao COVID-19, onde cresceu consideravelmente o número de trabalhadores em *home office*, estando inclusive previstos em Decretos Federais, onde facilita a formalização desta nova categoria. Todavia, o teletrabalho possui alguns condicionantes desfavoráveis para os trabalhadores, no que se refere à jornada de trabalho, visto que, no art. 62 da nova redação da CLT, especifica-se que este grupo de trabalhadores não são abrangidos pela legislação quanto ao capítulo da CLT, que diz respeito à jornada de trabalho, retirando assim, a possibilidade de o teletrabalhador receber as horas extraordinárias prestadas.

Embora a Lei 13.467/2017 tenha incluído na CLT o artigo 75-E44, dispondo que o empregador deverá instruir os teletrabalhadores, de maneira expressa e ostensiva quanto aos cuidados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, o que se percebe é que o isolamento, a confusão entre a vida laboral e a privada, aumento dos gastos de infraestrutura doméstica, falta de fiscalização, a falta de controle da jornada de trabalho, podem ocasionar prejuízos físicos e psíquicos. Devido a jornada estendida, agora realizadas pelo trabalhador, este poderá se transformar em um viciado em trabalho (*workaholic*), propiciando a uma fadiga mental em escala irreversível, podendo adquirir, por exemplo, a Síndrome de Burnout.

Observa-se, também, o artigo 611-A, inciso VIII, introduzido na CLT pela lei da reforma, inclui o teletrabalho no rol dos contratos que podem ser objetos de convenção coletiva e de acordo coletivo de trabalho, tendo estes, prevalência sobre a lei. Em outras palavras, será a prevalência do acordado sobre o legislado. O que acende um alerta para os trabalhadores aderirem uma espécie de contrato por adesão, devido a sua hipossuficiência técnica, econômica e jurídica.

Conclui-se que o teletrabalho é uma modalidade que veio para ficar, sendo promissora sua permanência no futuro, entretanto, também observa-se que essa modalidade de flexibilização da forma de contratação possibilita ainda mais acidentes entre os trabalhadores desse setor, visto que os meios adequados de controle de segurança para o trabalhador fica a cargo de um simples termo de responsabilidade assinado pelo trabalhador, o que por óbvio não o protegerá e orientará o suficiente de futuros acidentes e doenças do trabalho.

3.6.8 Acidente de trajeto

O acidente de trajeto é aquele ocorrido no percurso entre a casa do trabalhador até o local de trabalho e vice-versa, não importando o meio de transporte utilizado. A lei considera esse tipo de evento como sendo acidente de trabalho e estabelece algumas regras que definem a responsabilidade do empregador, bem como, relaciona os direitos do empregado.

A reforma trabalhista trouxe algumas alterações quanto ao tempo despendido para o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho, sendo este período sido excluído da jornada de trabalho, decorrente disso, as disposições sobre o acidente de trajeto ser considerado como acidente de trabalho sofreram alterações. A nova legislação trabalhista alterou o art. 58, § 2º da CLT que mencionava o seguinte:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (BRASIL, 2017a).

Ou seja, com o advento da nova redação, o funcionário não está mais a disposição do empregador quando do deslocamento ao trabalho e, por isso, conseqüentemente, deve-se excluir a caracterização do acidente de trajeto como acidente de trabalho.

Entretanto, a lei 8213/91 (Previdência Social) permaneceu intacta e, portanto, o seu art. 21, inciso IV, letra “d” continua com a redação de que “é considerado o acidente de trabalho aquele sofrido pelo segurado, ainda que fora do horário e local de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho, qualquer que seja o meio de locomoção”.

O tema já vinha sendo discutido, e com a promulgação da reforma trabalhista e suas impactantes alterações, a discussão ficou ainda mais acirrada, pois, para a legislação previdenciária, o acidente de trajeto é considerado acidente de trabalho. Contudo, segundo a redação da MP 905, o acidente de trajeto havia sido retirado completamente das hipóteses de equiparação ao acidente de trabalho, deixando de gerar estabilidade ao empregado, ainda que o afastamento fosse superior a 15 dias.

No entanto, a Medida Provisória nº 955/2020, publicada no Diário Oficial da União do dia 20.04.2020, revogou a Medida Provisória nº 905 e com isso, desde 20.04.2020, o acidente de trajeto voltou a ser considerado acidente de trabalho, retornando a garantia provisória de emprego do acidentado.

3.6.9 Alteração nas Normas de Saúde e Segurança do Trabalho após a Reforma Trabalhista

Contrariando os defensores da reforma trabalhista, a nova lei modifica normas de saúde e segurança do trabalho, visto que, altera parâmetros protetivos, quando não os exclui por completo, tornando o trabalho cada vez mais como fonte de adoecimento e morte. Embora o texto da lei não permita que a negociação possa reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, esta admite que ocorram, por meio de negociação coletiva, o enquadramento da insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres. Desta forma, este enquadramento acontece da forma que melhor convir com os interesses do empregador, no qual poderão ser definidas condições tecnicamente de grau máximo de insalubridade a de grau mínimo, repercutindo na remuneração dos trabalhadores e certamente nas ações da Fiscalização do Trabalho e nos aspectos previdenciários a elas relacionados (TEIXEIRA, 2017, p. 89).

Outro fato preponderante é quanto a responsabilidade pela higienização dos uniformes, que ficou a cargo do empregado, transferindo para as famílias dos trabalhadores um risco maior de contágio, o que poderá adoecer não só o trabalhador, como toda a sua família.

A jornada de trabalho e o período de descanso evidenciam ainda mais o caráter perverso da reforma trabalhista, consequentemente levando este trabalhador ao adoecimento, devido ao excesso de trabalho

visto que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, permitindo, desse modo, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho reduzam a proteção prevista em lei para as jornadas de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, que poderá ser de apenas trinta minutos (TEIXEIRA, 2017, p. 90).

Conforme preceitua Marilane Teixeira em seu livro *Contribuições Críticas a Reforma Trabalhista* (2017, p. 90):

[...] há uma relação estreita entre jornadas de trabalho, tempos de descanso e acidentes de trabalho, tanto os acidentes típicos, quanto as doenças ocupacionais. Por definição, todo adoecimento depende da exposição do trabalhador aos agentes de risco, quaisquer que sejam sua natureza. Quanto mais prolongadas as jornadas e menores os períodos de descanso, mais propensos estão os trabalhadores aos acidentes, seja por questões ergonômicas, cognitivas ou pelo contato mais prolongado com os respectivos agentes de risco.

Outro fator importante a ser destacado é a flexibilização dos modelos de relações de trabalho, agora regulamentada pela reforma a qual legalizou e ampliou várias modalidades de contratação, em especial a terceirização, do trabalho intermitente e da precarização das condições gerais do trabalho, que contribuirão fortemente para o aumento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalhos.

Com a reforma trabalhista, outro aspecto a evidenciar é a dificuldade de se estabelecer a relação entre os adoecimentos e as condições de trabalho, devido à vasta variedade de modalidades de contratação, a rotatividade e dos tipos de exposição a situações adversas, sejam elas relacionadas ao ambiente, à organização ou à gestão do trabalho.

No que se refere aos parâmetros de proteção ao trabalho, as alterações introduzidas pela reforma são as mais drásticas, pois suprimem a responsabilidade dos empregadores sobre a força de trabalho do trabalhador, seja de forma explícita, seja ampliando as modalidades precárias de contratação, ou possibilitando a fraude de vínculos. O que pode ser percebido, é que a intenção é eliminar completamente a incidência do direito do trabalho nas relações trabalhistas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A título de considerações finais, pôde-se verificar que, em uma economia capitalista e de sociedade de classes, as relações trabalhistas se mostram sob um viés de desigualdade intrinsecamente essencial, evidenciado na disputa dos trabalhadores e do mercado capitalista. Para suavizar essa desigualdade, medidas institucionais de natureza pública e privadas devem ser tomadas a fim de uma regulação do trabalho, referente aos direitos sociais e trabalhistas, associados à saúde, assistência e previdência.

O trabalho vem sofrendo um processo de evolução ao longa da história, para tanto, o estudo buscou abordar a trajetória da regulamentação dos direitos trabalhistas, percorrendo várias civilizações do mundo, trazendo conceitos de trabalho com ideário de castigo e tortura, como entendimento de trabalho como algo que dignifica o homem, com o advento da Revolução Industrial, em meados do século XVIII, onde as condições de vida dos trabalhadores começam a modificar-se.

As mudanças sociais e a evolução da legislação trabalhista no Brasil, das normas regulamentadas pelo Estado, avançou no período de Getúlio Vargas, sendo o trabalho agora visto como fenômeno jurídico, tutelado aos interesses dos trabalhadores na relação de emprego. Neste contexto, inúmeros eventos marcaram e desenvolveram o direito laboral, nascendo assim, o direito do trabalho brasileiro, tendo como protagonista principal a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instrumento necessário para regulamentação dos direitos laborais, com viés no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, a dinâmica dessa regulação do trabalho, no Brasil, mostrou-se bastante oscilante nas últimas décadas, ora fortalecendo a classe trabalhadora, ora fortalecendo a economia de mercado de trabalho capitalista e da política. A globalização, com o acirramento da concorrência no mercado de trabalho, também alterou o perfil da sociedade e dos trabalhadores, visto que, passaram a ficar mais individualistas, abandonando o sentimento de coletividade até então predominante, trazendo para o meio social e político mudanças significativas nas relações de emprego, como insegurança jurídica, superexploração da força de trabalho,

flexibilidade do mercado de trabalho, incerteza de emprego, flexibilização das leis trabalhistas. Ocorrendo assim, uma fragmentação e a flexibilização dos direitos trabalhistas. Nesse contexto, sob forte pressão de bancos de fomento internacional, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, passaram a exigir dos países em desenvolvimento a adoção de políticas de austeridade fiscal, cumuladas com a desregulamentação das respectivas leis trabalhistas, aprovando assim, a Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), a qual preteriu a natural desigualdade existente entre os sujeitos do contrato de trabalho, implementando alterações legais no direito trabalhista conquistado há mais de um século, tais como: desregulamentação das relações de trabalho, através de várias modalidades de contratação, como trabalho intermitente, terceirização, autônomo, parcial, temporário, e ainda quanto jornada, salário, férias, insalubridade, tempo de descanso, determinando que estes fossem negociados diretamente entre patrão e empregado, prevalecendo o negociado sobre o legislado.

Como visto, de forma sucinta, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ensejou profundas mudanças em dispositivos legais e na Consolidação das Leis do Trabalho e, especialmente, nas relações de trabalho e emprego. A reforma altera substantivamente o sistema de regulamentação social e de proteção do trabalho, com inflexões bastante prejudiciais aos trabalhadores.

A reforma trabalhista se mostra como um processo de disputa política e interesses de classe, dando significados distintos ao conceito de “modernização”. Sendo uma defesa da segurança jurídica, sob a ótica da “modernização” das relações de trabalho, que encobre a real intenção da burguesia capitalista, de dominação e lucro, através da primazia do negociado sobre o legislado, e desmonte da CLT, constituindo em uma ideologia falsa, deturpada dos interesses sociais e trabalhistas.

Não por acaso, desregulamentação e/ou flexibilização das relações de trabalho se tornam palavras de ordem da reforma trabalhista, termos esses utilizados para ocultar seus reais interesses e objetivos, com intencionalidade de reduzir, senão de eliminar a lei. A desregulamentação não impreterivelmente significa o declínio de direitos (regulamentos e leis), podendo ser entendido em novas leis que pretendem reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a supressão de

instrumentos anteriores, consagrando a perda de direitos. Já a flexibilização, é um neologismo cuja função ideológica é límpida: redução de direitos trabalhistas, mediante alterações legais ou via negociação coletiva, tornando legal tais restrições de direito, sem que os trabalhadores possam questionar.

Neste contexto, percebe-se que a reforma trabalhista foi inserida afim de suprimir e eliminar leis, instituindo contratos precários e relações de trabalho degradadas, eliminando os direitos trabalhistas, tendo em vista todas as alterações implementadas na lei, tais como regulamentação de terceirização do trabalho em todos os níveis, teletrabalho, trabalho intermitente, parcial, temporário, prevalência do negociado ao legislado, jornada de 12 horas para qualquer categoria, redução do horário de refeição para 30 minutos, entre outras modalidades precárias de regulação das relações laborais.

O reflexo destas flexibilizações e desregulamentações serão perceptíveis na saúde e segurança do trabalhador, possibilitando um aumento maciço de adoecimentos, acidentes de trabalho, incapacidades e mortes, além do impacto direto na Previdência Social.

Ressalte que, o setor dos terceirizados continuou a ser o mais afetado, uma vez que as empresas terceirizadas são menores, investem menos em segurança, expondo seus trabalhadores a maiores riscos de adoecimento e acidentes de trabalho. Outro fato preponderante suscetível ao aumento de acidente e doenças ocupacionais é o aumento da jornada de trabalho e a diminuição do horário de refeição e descanso, visto que, geram estresse ocupacional, refletindo negativamente na QVT do trabalhador.

A negociação coletiva e individual, novas modalidades de contratação precárias, diminuição salarial, dificultando o acesso a seguridade e ampliando o poder discriminatório das empresas, podem ser consideradas uma desconstrução dos direitos trabalhistas. Essas medidas ainda desestruturam o mercado de trabalho, pois regulamentam a informalidade, a terceirização, entre outras modalidades de contratações atípicas.

A reforma também amplia a vulnerabilidade do trabalhador com as constantes oscilações da atividade econômica, rotatividade, corroborando com o processo de mercantilização da força de trabalho, evidenciando a insegurança da jornada de trabalho, remuneração, aposentadoria, entre outras. E devido a essa ampliação da imprevisibilidade e da incerteza vivenciada pelo trabalhador, ocorre a deterioração das condições de vida e de trabalho, impactando diretamente na saúde e segurança dos trabalhadores.

É nítida a intenção do Governo/Estado em fragilizar a sociedade sob o objetivo de supremacia do mercado e prevalência do poder econômico, para tanto, utiliza-se de mecanismos como a redução do papel do Direito do Trabalho, a fragilização da representação sindical e da Justiça do Trabalho, invertendo o princípio basilar da proteção do trabalhador para o empregador, ou seja, para o capital. Sem assegurar o debate democrático no âmbito da representação sindical, da comunidade jurídica e acadêmica e dos movimentos sociais, a reforma trabalhista impôs ao mundo do trabalho, à sociedade e aos trabalhadores mudanças profundas e danos irreparáveis.

Segundo pesquisa realizada pelo instituto Datafolha, num primeiro momento, que seria 64,17% da população era contra a reforma trabalhista, em consulta pública aberta pelo Senado Federal, o índice de rejeição às mudanças aprovadas chegou a mais de 95%, quanto a reforma previdenciária, o índice foi de 71% desfavorável. No que se refere à terceirização, 63% do total dos entrevistados são contrários à proposta aprovada.

A meta do Estado, sob o ponto de vista econômico, é a implantação do Estado mínimo, com a intensificação das privatizações, e transferência de setores importantes da Economia para o capital, seja o privado, nacional ou internacional. Com intuito final, de promover a implantação das reformas sociais e econômicas, diante da fragilização da democracia e desprestígio das instituições.

Essa desestruturação social amplia a desigualdade, fortalecendo a exclusão social, em especial as populações mais vulnerais, como mulheres, jovens, negros e negras. Desta forma, de acordo com a análise dos fundamentos da reforma trabalhista, bem como das novas medidas adotadas por esta, pode-se concluir que seus efeitos serão

nefastos em diversos aspectos, sobretudo no que tange à saúde e segurança do trabalhador.

Vários dos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista contribuem para a informalidade, precariedade e exclusão no trabalho. É inquestionável que o âmbito de proteção foi drasticamente reduzido. O campo da autonomia individual foi ampliado e isso incrementará a desigualdade no trabalho. Além disso, não houve preocupação em criar um modelo de negociação coletiva pautado pela participação efetiva, fluxo de informações e negociação coletiva de boa-fé.

A conclusão a que se chega é que a reforma trabalhista reverte o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e representa uma ameaça contra a promoção da igualdade e da democracia no trabalho.

Desta forma, a implementação das políticas públicas e ações voltadas à Saúde e Segurança do Trabalhador tornam-se imprescindível. Cabe destacar a importância de envolvimento dos atores sociais, bem como, os profissionais de saúde e dos trabalhadores para o desenvolvimento das políticas de saúde do trabalhador, principalmente no âmbito municipal, visto que é nesse contexto regional que são atuantes e realizam mais notificações de agravos e referem participar diretamente de conferências e discussões referentes a este tema, envolvendo-se no cumprimento dessas políticas.

Assim, cabe ao Estado, Região ou Município, guardar as suas características próprias, a fim de buscar a melhor forma de estabelecer suas próprias estratégias de ação para a Saúde do Trabalhador. Incluir um novo paradigma que compreenda os aspectos referentes à melhoria nas condições de trabalho, de vida e de saúde e segurança da população trabalhadora.

Dito isso, medidas de controle da saúde e segurança do trabalhador devem ser adotadas a fim de evitar aumento de acidentes do trabalho, doenças e incapacidades, além do impacto negativo que tais eventos podem trazer à QV do operário e de seus familiares.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1997.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva** – Ensaio de sociologia do trabalho. Bauru: Editora Praxis, 2007.

ALVES, Giovanni. **A condição de proletariado**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Editora Praxis, 2009.

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

ALVES, G. Crise estrutural do capital, maquinofatura e precarização do trabalho – a questão social no século XXI. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 235 - 248, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/0yhV7c6D20i1136S8BhH.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2021.

ALVES-MAZZOTI, A. J.; GEWANDSZNAJER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

ANAMATRA. **Nota técnica sobre o PL nº38/2017, do Senado Federal** – Reforma Trabalhista. Disponível em: www.anamatra.org.br/impressa/noticias/25376-reforma-trabalhista. Acesso em: 7 jul. 2021.

ANTUNES, R. **O que é sindicalismo?** São Paulo: Brasiliense, 1980.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007a.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª edição. São Paulo: Cortez, 2007b.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 11. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. **A corrosão do trabalho e a precarização estrutural**. Margem Esquerda, n. 18. São Paulo: Boitempo, junho de 2012.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2021.

ANTUNES, R. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço social e sociedade**, São Paulo, v. 1, n. 123, p. 131-132, jul./dez. 2015.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2021.

BALTAR, P. E. A. **O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90**. Tese. 2003. tese de livre-docência, Campinas, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2003.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **Caderno crh**, v. 26, n. 68, maio-ago, 2013.

BANCO MUNDIAL. **Documento Técnico 319**. Disponível em <http://www.sitraemg.org.br/conheca-odocumento-319-do-banco-mundial>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARROCO, M. L. S. **Ética e Serviço social**: fundamentos ontológicos. 8ª edição. São Paulo: Cortez, 2010.

BARROS. A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BEHRING, E. **Brasil em Contra-Reforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2003.

BLOCH, M. **A sociedade feudal**. São Paulo: Edipro, 2016.

BOTTOMORE, Tom (Org.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

BRASIL. **Constituição Política do Imperio do Brazil, de 25 de março de 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Brasil 1891a. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Brasil 1891b. Disponível: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.083, de 1º de dezembro de 1926.** Institue o Código de Menores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL5083-1926.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%205.083%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201926.&text=Institue%20o%20Codigo%20de%20Menores. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº. 17.934-A, de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de assistência e proteção a menores. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930.** Regula as despesas do Ministério da Educação e Saúde Pública, no corrente ano, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19443-1-dezembro-1930-515814-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Portaria nº 19.667, de fevereiro de 1931.** Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19667-4-fevereiro-1931-503116-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932.** Institue a convenção coletiva de trabalho. Disponível: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Institue%20a%20conven%C3%A7%C3%A3o%20coletiva%20de,Brazil%2C%20na%20conformidade%20do%20art.&text=11%20deste%20decreto>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 13 ago. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Disponível em: <https://bit.ly/2qyhuXX>. Acesso em 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977.** Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filena me=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Portaria MTb nº 3.100, de 17 de março de 1989.** Dispõe sobre a estabilidade à gestante. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3100-1989_180588.html. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. Congresso. Senado. **Constituição Federal de 05 de janeiro de 1988.** Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.shtm. Acesso em: 12 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 383.** Disponível em: <https://bit.ly/2IWG8xr>. Acesso em: 05 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o financiamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm Acesso em: 27 jul. 2018.

BRASIL. **Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 6 mar. 2019.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://bit.ly/1sPNdmh>. Acesso em: 06 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do (a) Trabalhador (a)-COSAT. **Política Nacional de Saúde do (a) Trabalhador (a).** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. **Portaria nº 2.437, de 07 de dezembro de 2005.** Dispõe sobre a ampliação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 07 de dezembro de 2005b.

BRASIL. **Norma regulamentadora 5 - NR 5 - comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm>. Acesso em: 29 abr. 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 29 abr. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Gastos com benefícios acidentários chegam a R\$ 80 bi desde 2012.** Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 24 abr. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/gastos-com-beneficios-acidentarios-chegam-a-r-80-bi-desde-2012>. Acesso em: 29 abr. 2019.

BRASIL. **NR 4 - Norma regulamentadora 4 - serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4.htm#:~:text=4.4%20Os%20Servi%C3%A7os%20Especializados%20em,o%20Quadro%20II%20desta%20NR>. Acesso em: 29 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 13 ago. 2019.

BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. 2017b. Disponível em: <https://bit.ly/2nBLMpQ>. Acesso em: 20 nov. 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 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.html. Acesso em 13 ago. 2019.

BRASIL. **NR-09 - Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>. Acesso em: 13 ago. 2019.

BRASIL. **NR6 equipamento de proteção individual – EPI**. 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2019.

BRASIL. **Norma Regulamentadora Nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>. Acesso em: 13 ago. 2019.

BRASIL. **Medida provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios.

BRAVERMANN, H. **Trabalho e capital monopolista** – a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara, 1987.

CAIRO JÚNIOR, J. **Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 8ª. ed. rev. ampl. Salvador: Juspodivm, 2013.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 36 - Comentadas e Descomplicadas**. São Paulo: Método, 2015.

CAMISASSA, M. **História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo**. Mara Camisassa, 23 mar. 2016. Disponível em: <http://www.maracamisassa.com.br/component/k2/20-historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 03 ago. 2020.

CAMPANINI, A. F. **Entre usos e abusos do direito de greve: assembleia constituinte de 1946 e paralisação do trabalho**. 2015. 200 f. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2015. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279616/1/Campanini_AndreiFelipe_M.pdf. Acesso em: 7 jul. 2021.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2003.

CARDOSO, A.; LAGE, T. A Inspeção do Trabalho no Brasil. **DADOS** – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, no 3, 2005, pp. 451 a 490. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/rjbJTcNHBvWHQTgG8Wd7mrq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2021.

CARRION, V. **Comentários a CLT**. São Paulo: Saraiva, 2004.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CARVALHO, A. C. L. de. **Direito do Trabalho**. Aracajú: Evocati, 2011.

CASSAR, V. B. **Reforma trabalhista**: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

COUTINHO, C. A hegemonia da pequena política. In: OLIVEIRA, F.; BRAGA, R.; RIZEC, C. (Orgs). **Hegemonia às avessas**: economia, política, na era da servidão financeira. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 29-43.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

COLMÁN, E.; DALA POLA, K. **Trabalho em Marx e Serviço Social**. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2009/2009_2/Artigo%20evaristo.pdf. Acesso em: 7 jul. 2021.

CRUZ, M. M. Concepção de saúde-doença e o cuidado em saúde. In: GONDIM, R.; GRABOIS, V.; MENDES JUNIOR, W. V (Orgs). **Qualificação dos gestores do SUS**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz/ENSP/EAD, 2011. p. 21-33. Disponível em: <http://www4.ensp.fiocruz.br/biblioteca/home/exibedetalhesBiblioteca.cfm?ID=12542&Tipo=B>. Acesso em: 23 mai. 2020.

CRUZ, C. A. de M.; ANDRADE, R. A. de (Org.). **Trabalho e Políticas públicas**. Vitória: Milfontes, 2019.

DAL ROSSO, S. *et al.* Construção e desconstrução de direitos do trabalho. **Universidade e sociedade**, edição 62. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VIVqxQ7_NWIJ:portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1735604431.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 7 jul. 2021.

DEDECCA, C. S. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. 1997. 213f. Tese (Concurso de Livre-Docência). Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 1997.

DELGADO, G. N. Terceirização: **Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2004.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^a ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 285.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, E. C.; HOEFEL, M. G. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 817-828, 2005.

DIESSE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota técnica nº 178 – maio/2017. Disponível em: <https://www.diesse.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2019.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010. 388p. : il. -(Mundo do trabalho ; Coleção Marx-Engels)

ESPÍRITO SANTO. MPT. Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo. 17ª Região. **Previdência gastou mais de R\$ 213 milhões com afastamentos no Espírito Santo**. Vitória: MPT-ES; PRT 17ª Região, 2019. Disponível em: <http://prt17.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-es/978-previdencia-gastou-mais-de-r-213-milhoes-com-afastamentos-no-espírito-santo>. Acesso em: 29 abr. 2019.

FALEIROS, V. de P. **O trabalho e a política**: saúde e segurança dos trabalhadores. São Paulo: Cortez, 1999.

FERNANDES, B. G. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

FONTES, V. **O Brasil e o capital- imperialismo – teoria e história**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010.

FREIRE, A. **Redemocratização e eleições de 1945**. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas2/artigos/DoisGovernos/Redemocratizacao>. Acesso em: 7 jul. 2021.

FRIAS JUNIOR, C. A. S. **A saúde do trabalhador no Maranhão**: uma visão atual e proposta de atuação. 1999. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) __ Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 1999.

GARCIA, G. F. B. **Terceirização**: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/488988927/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 14 ma. 2018.

GENTIL, D. L.; MICHEL, R. Estratégias de desenvolvimento e intervenção fiscal do Estado. In: SICSÚ, J.; CASTELAR, A. (Orgs). **Sociedade e economia**: estratégias de crescimento e desenvolvimento Brasília: Ipea, 2009. 252 p.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2007.

HOBBSBAWM, E. J. **Era das Revoluções – 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2012.

HUIZINGA, J. **Declínio da Idade Média**. Lisboa: Verbo, 2006.

IAMAMOTO, M. V. A questão social no capitalismo. **Revista Temporalis**, Rio de Janeiro, ABEPSS, n. 3, p. 9-31, 2001.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na Contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez, 2003.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P.; WENZEL, L. C. M. **A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17**. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/456088300/a-terceirizacao-o-direito-do-trabalho-e-a-lei-13429-17>. Acesso em: 7 jul. 2021.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Individual e coletivo do trabalho. 10ª Ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

KAMINSKI, J. Menores e crianças: uma breve análise da história da infância e adolescência no Brasil. **Akrópolis**, Umuarama, v. 20, n. 2, p. 81-92, abr./jun. 2012. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oUcNMK_qz-wJ:https://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/download/4644/2767+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 6 jul. 2021.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2021.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/Czdx3sGRxBwP3QjS3Dvhnpp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2021.

LAVAL, C.; DARDOT, P. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015, p.32.

LISBÔA, D.; MUNHOZ J. L. **Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo. Saraiva: 2019.

MACHADO, Sidnei. A regulação da terceirização no Brasil. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. (Coord.). **Terceirização: Conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 116-123.

MARANHÃO, D. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. v. 01. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, S. P. **Reforma constitucional e direitos trabalhistas**. Disponível em: <http://www.coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em348.htm>, Acesso em: 6 jul. 2021.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, S. P. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, H.S.; RODRIGUES, I. J. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. **Tempo Social**, v. 11, n. 2, 1999.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. 1890. Tradução de: Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1986. Livro Primeiro. V. II, 12ª ed. P. 583-933.

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974.

MARX, K. **Capítulo VI** (inédito). São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

MARX, K. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1979.

MARX, Karl. **A ideologia alemã** (I- Feuerbach). São Paulo: Hucitec, 1986.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. Tradução: Reginaldo Sant'Anna. 21ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política** / Karl Marx; tradução e introdução de Florestan Fernandes. 2.ed.- São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, K. **O leitor de Marx**. José Paulo Netto [organização]. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MARX, K.; ENGELS, F. **Collected Works**. 50 v. New York: International Publishers, 1979.

MARX, K.; ENGELS, F. **O manifesto do partido comunista**. Tradução de Sueli Tomazzini Barros Cassal. Porto Alegre: LP&M, 2001.

MATTOS, M. B. **Sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MENDES, J. M. R.; WÜNNISCH, D. S. Trabalho, classe operária e proteção social: reflexões e inquietações. **Rev. Katál**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 241-248 jul./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/hrZtg4cFkR5hnL7x9bf66SP/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 7 jul. 2021.

MENEZES, M. P. Sobre mediação, direito do trabalho e conflitos de “ódio, amor e dor”. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** - Belo Horizonte, 32 (62): 205-212, jul./dez.2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73080/2000_menezes_marcelo_mediacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 jul. 2021.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. São Francisco (CA): Jossey-Bass, 1998.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria método e criatividade**. 17ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2009.

MINAYO-GOMES, C., THEDIM-COSTA, C. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad Saúde Pública**, v. 13 Supl 2:21-32, 1997.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

MORAES JUNIOR, F. Flexibilização dos direitos trabalhistas e o princípio da proibição do retrocesso social. 2015. 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, Minas Gerais, 2015. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/conteudo/dissertacoes/72721b8c13b4a75d5571f1ebec3ba319.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2021.

NARDI, H. C. Saúde do Trabalhador. In. CATTANI, A. D., HOLZMANN, L. (orgs) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical**. 7a ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

NEDER, R. T. O que dizem da automação do trabalho. **Lua nova**, v. 3, n. 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/s89PYcvbQzQxG3Vj3cDKSZw/?lang=pt#>. Acesso em: 7 jul. 2021.

NETTO, J. P. Prefácio. In: NETTO, J. P. (organização) **O leitor de Marx**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira: 2012.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política: Uma Introdução Crítica**. 4ª ed. São Paulo: Cortez: 2008.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política**, uma introdução crítica, 5ª Edição São Paulo: Cortez, 2009.

NOGUEIRA, L. S. M.; MARIN, R. E. A. Segurança e saúde dos trabalhadores na indústria do alumínio no estado do Pará, Brasil. **Cuadernos del Cendes**, año 30, n. 82, enero-abril 2013. Disponível em: <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v30n82/art06.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2021.

NORONHA, E. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. 1998. Tese. (Doutorado em ciências sociais). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 1998.

OIT. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social / Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 29 abr. 2019.

OIT. **Convenção OIT 187**. Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho [Internet]. Organização Internacional do Trabalho; 2006 [citado em 7 set. 2017]. Disponível em: http://www.gso.org.br/files/file_id266.pdf. Acesso em: 29 abr. 2019.

PANCOTTI, L. G. B.; PANCOTTI, H. H. S. A proteção do acidente de trabalho face à lei 13.429/2017. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. (Coord.). **Terceirização: Conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 116-123.

PAULA, J. A. O A atualidade do programa do Manifesto. In: MARX, K. ENGELS, F. **O Manifesto do Partido Comunista 150 anos depois**. 1º ed., 2º reimp. - Rio de Janeiro: Editora Contraponto; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.

PINHO, D. B. **Evolução da Ciência Econômica**. In: Manual de Economia. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIRES, I. C. da S. Centenário da lei de acidentes de trabalho: análise sobre acidentes em fábricas de tecidos do Rio de Janeiro na Primeira República. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, vol. 11, p. 1-22, 2019. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6EAJ3KpkWPoJ:https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/download/1984-9222.2019.e66124/41822/243757+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 7 jul. 2021.

PMDB. Uma ponte para o futuro - 2015. Disponível em http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/release-temer_A4-28.10.15-Online.pdf. Acesso em: 25 abr. 2019.

POCHMAN, M. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**. São Paulo. 9 jul. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-detrabalho>. Acesso em: 17 abr. 2018.

RAIS-MTE. **Relatório anual de informações sociais – 2015**.

RENZETTI, R. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do Trabalho Pronunciamentos Inéditos**. Curitiba: Juruá, 2009.

SALIBA, Tuffi Messias, Curso básico de segurança e higiene ocupacional. São Paulo: LTr, 2004.

SAMPIERI, R. H.; FERNÁNDEZ COLLADO, C.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill. 2006.

SANTANA, V. S.; SILVA, J. M. Os 20 anos da saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde do Brasil: limites, avanços e desafios. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação de Saúde. **Saúde Brasil 2008: 20 anos de Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Análise de Situação em Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

SANTOS, Elenice. **Terceirizados são as maiores vítimas de acidentes de trabalho**, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2lZ6ejl>. Acesso em: 04 mar. 2019.
SARAIVA, P. L. **Garantia Constitucional dos Direitos Sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1983.

SARTORI, V. Marx e o Direito do trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 293-308, maio/ago. 2019.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/kvcbyMSb5pKggypHbpyHxjb/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 7 jul. 2021.

SAVIANI, D. Educação socialista, pedagogia histórico-crítica e os desafios da sociedade de classes. *In*: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D. (orgs). **Marxismo e educação**: debates contemporâneos. 2 ed. Campinas, SP: Autores Associados: HISTEDBR, 2005.

SCHWAB, S.; STEFANO, S. R. Acidentes no trabalho e programas de prevenção nas indústrias de médio e grande porte. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 6, p.2-34, 2008.

SETUBAL, A. Pesquisa em Serviço Social: utopia e realidade. São Paulo: Cortez, 2002.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS. **Reforma Trabalhista cria contratos e empregos precários**. Disponível em: <https://smabc.org.br/reforma-trabalhista-cria-contratos-e-empregos-precarios/>. Acesso em: 7 jul. 2021.

SILVA, I. G. **Democracia e participação na “reforma” do estado**. São Paulo: Cortez, 2003.

SILVA, H. B. M. da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOBRATT. **Questões**. Disponível em:

[https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/#:~:text=O%20teletrabalho%20%C3%A9%20a%20modalidade,aut%C3%B4noma%20\(free%2Dlance\)%2C](https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/#:~:text=O%20teletrabalho%20%C3%A9%20a%20modalidade,aut%C3%B4noma%20(free%2Dlance)%2C). Acesso em: 29 abr. 2019.

SOUSA, D. N. de. **As mudanças do trabalho com capitalismo contemporâneo**: as cooperativas de trabalho sob o comando do capital. 2004. 179 f. Dissertação. (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal de Pelotas, Pelotas-RS, 2004. Disponível em: https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/9927/1/arquivo9118_1.pdf. Acesso em: 7 jul. 2021.

SOUTO MAIOR, J. L. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000.

SOUZA FILHO, Rodrigo. Apontamentos sobre o materialismo dialético. **Libertas**, Revista da Faculdade de Serviço Social da UFJF. V. 3. Número 1 e 2. Juiz de Fora. Editora UFJF, 2005.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andreia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas; ANDRADE, Hélio Rodrigues. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: CESIT/IE/Unicamp: 2017.

TEIXEIRA, M. T. **A ascensão neoliberal e a desconstrução dos direitos fundamentais trabalhistas**. 2017. 268 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória (FDV) – Vitória, 2017.

THALHEIMER, August. **Introdução ao Materialismo Dialético**. São Paulo: Ciências Humanas Ltda, 1979.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**, v. I, A árvore da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TURCATO, S.; RODRIGUES, R. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, 2008, p. 11. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2018.

VEIGA, M. de F. C. **Reforma Trabalhista e os Seus Impactos**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2018.

VASCONCELOS, L. C. F. de; AGUIAR, L. Saúde do Trabalhador: necessidades desconsideradas pela gestão do Sistema Único de Saúde. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 113, p. 605-617, abr-jun 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/LfrcYhb3bt7fHkD6gbzfY9f/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 7 jul. 2021.

VASAPOLLO, Luciano. **A Europa do Capital**: transformação do trabalho e competição global. 1. São Paulo: Xamã, 2005.

ZOCCHIO, A. **Prática da prevenção de acidentes**: ABC da segurança do trabalho. São Paulo: Atlas, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ANÁLISE DOCUMENTAL

Bloco 1 – Tipos de Trabalho

1. Terceirização Home Office (Trabalho em Casa)
2. Trabalho Remoto (Teletrabalho)
3. Trabalho Temporário
4. Trabalho Intermitente

Bloco 2 – Direitos Trabalhistas

1. Jornada de Trabalho
2. Férias
3. Contribuição sindical/Estabilidade sindical
4. Direitos das mulheres trabalhadoras (amamentação, licença-maternidade...)
5. Acesso à justiça
6. Negociado sobre o Legislado
7. Representação Sindical
8. Convenções e Acordo coletivo
9. Danos Morais
10. Demissão sem justa causa (acordo entre as partes)

Bloco 3 - Segurança do Trabalhador

1. Meio Ambiente de Trabalho
2. Proteção individual
3. Fiscalização
4. Horas extras
5. Intervalo Intrajornada
6. Jornada de Trabalho 12x36

Bloco 4 – Saúde do Trabalhador

1. Insalubridade
2. Prorrogação de jornada em locais insalubres
3. Flexibilização de registro de ponto