

ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DOS IMPACTOS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR ADVINDOS DA REFORMA TRABALHISTA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Ricardo Bezerra de Oliveira
Marcelo Lamy

RESUMO

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco temporal para a consolidação dos direitos sociais fundamentais da saúde e do trabalho. A Saúde é um direito indispensável à vida plena. Ele é construído e desenvolvido através das políticas públicas, que são ações governamentais que objetivam a prevenção e combate aos diversos agravos e doenças em geral, inclusive no meio ambiente do trabalho. Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), condições adversas para a duração e jornada do trabalho poderão ser sentidas pelos trabalhadores do Brasil, e os seus direitos, historicamente conquistados, como saúde, proteção e integridade física poderão sofrer restrições, flexibilizações e mudanças de magnitude jamais vistas pelos doutrinadores, juristas e profissionais da Saúde e Segurança do Trabalho. O objetivo desta pesquisa é realizar um verdadeiro diálogo de fontes problematizando os limites, desafios e consequências para a saúde do trabalhador com as alterações da Reforma Trabalhista para a jornada de trabalho à luz da dignidade da pessoa humana, saúde plena e justiça. O método de abordagem desta pesquisa, foi o método histórico-dialético onde o fator econômico e o social enfrentam-se numa ponderação de valores. Seguiram-se as lições de Alexandre de Moraes (2017), Maurício Godinho Delgado (2017), Vólia Bonfim Cassar (2017), Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) dentre outros, numa revisão bibliográfica sobre a temática. O direito ao trabalho digno, seguro e saudável, como direito coletivo dos trabalhadores precisa ser resguardado de alterações restritivas, inconstitucionais e que ameçam o Estado Democrático de Direito.

DESCRITORES: Direito sanitário. Trabalho. Legislação Trabalhista.

CONSTITUTIONAL APPROACH OF THE IMPACTS ON WORKERS' HEALTH IN THE LABOR REFORM: A BIBLIOGRAPHIC REVIEW

ABSTRACT

The promulgation of the Constitution of the Federative Republic of Brazil in 1988 is the period which consolidates the fundamental social rights of health and labor. Health is an indispensable right to a full life. It is built and developed through public policies, which are governmental actions that aim at preventing and combating various injuries and diseases in general, including the work environment. With the Labor Reform (Law 13.467 / 2017), adverse conditions for the duration and working day may be felt by workers in Brazil, and their rights, historically gained, such as health, protection and physical integrity may suffer restrictions, flexibilizations and changes in a magnitude never seen by the doctrinaires, jurists and Occupational Health and Safety professionals. The aim of this study is to carry out a real dialogue of sources problematizing the limits, challenges and consequences to a worker's health with the Labor Reform changes for the working day concern to the dignity of the human person, full health and justice. The method of this research was the historical-dialectic which the economic and social factors are compared according to their values. We will follow the studies by Alexandre de Moraes (2017), Maurício Godinho Delgado (2017), Vólia Bonfim Cassar (2017), Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) and others, in a bibliographic review on the subject-matter. The right to decent, safe and healthy work as a collective workers' entitlement needs to be protected from restrictive, unconstitutional changes that threaten the Democratic State of Law.

Enviado em: 27/07/2018
Aceito em: 04/09/2018
Publicado em: 28/09/2018

1 INTRODUÇÃO

Delineando-se a história do Direito Constitucional do Trabalho verifica-se que, do ponto de vista científico e jurídico estruturante, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco temporal para o surgimento da constitucionalização de todos os institutos, regras e princípios específicos do Direito do Trabalho. Com o surgimento do Estado Social e Democrático de direito consolidado na Carta Magna de 1988, ainda que sua semente fora outrora lançada na Carta Constitucional de 1934 com suas lacunas e insuficiências conceituais, o Direito do Trabalho ganha reforço e garantias constitucionais na nova ordem constitucional, em seus diversos títulos e artigos encontram-se várias disposições consagradoras de direitos humanos que envolvem a saúde e o trabalho.

Com relação a posição topográfica e constitucional do Direito do Trabalho a Carta Magna Cidadã de 1988, traz em seu Título II, ora denominado “Direitos e Garantias Fundamentais”, no qual dentro do Capítulo II, encontram-se os “Direitos Sociais”, disciplinados, ainda que de forma exemplificativa, nos artigos 6º, 7º e 11º. Esse rol de direitos surge como “prestações positivas do Estado, que deverá implementar a igualdade jurídica, política e social entre os sujeitos que compõe o desnivelado tecido social” (MASSON, 2017, p. 281).

Ainda na perspectiva dos direitos sociais, o Direito à Saúde é um direito fundamental indispensável à vida plena e digna. Ele é construído e desenvolvido através das políticas públicas, que são ações governamentais que objetivam a prevenção e combate aos diversos agravos e doenças em geral, e que visam o acesso universal ao tratamento, recuperação e promoção da saúde de todos, independentemente de classe ou conjuntura sócio-econômica do paciente ou atendido. Todas essas políticas públicas na área da saúde são desenvolvidas através de “uma rede regionalizada e hierarquizada que constituem um sistema único, o SUS” (MORAES, 2017, p. 606) que está inserido nas classificações das gerações de direito. As garantias construídas no texto constitucional não poderão ser suprimidas ou restringidas por nenhum diploma ulterior.

Ocorre que, na contramão desse postulado que veda o retrocesso, com o advento da Reforma Trabalhista, muitos desafios, alterações e impactos para a duração e jornada do trabalho poderão ser sentidos pelos trabalhadores do Brasil, e os seus direitos, historicamente conquistados como saúde, proteção e integridade física poderão sofrer restrições, flexibilizações e mudanças de magnitude jamais vistas pelos doutrinadores, juristas e profissionais da Saúde, Segurança e Assistência do Trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa é realizar um verdadeiro diálogo de fontes na busca da problematização dos limites, desafios e consequências para a saúde do trabalhador com as alterações da Reforma Trabalhista tendo como pano de fundo a dignidade da pessoa humana, fundamento supremo da República, saúde plena e justiça, valores caros e fundamentais, insculpidos na Carta Magna de 1988, caracterizando-se as novas categorias jurídicas

implantadas e suas consequências para a vida do trabalhador.

Para fundamentar e subsidiar a construção do marco teórico deste trabalho foram utilizadas algumas obras indispensáveis no campo do Direito Constitucional, da Saúde e do Trabalho, como as que encontram-se em: Maurício Godinho Delgado (2017); Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017); de Alexandre de Moraes (2017), Nathalia Masson (2017) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) dentre outros, que trazem importantes conceitos e discussões sobre a problemática social, jurídica e de saúde pública para todos os trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

O método de abordagem da pesquisa, foi o método histórico-dialético onde o fator econômico e o social enfrentam-se numa ponderação de valores explicitando, assim, as categorias do Direito Social e Trabalhista. Desta forma, sob o ângulo do choque de interesses entre os detentores dos meios de produção de um lado e os trabalhadores de outro é que foi problematizada a temática geradora da promoção do direito à saúde sob as alterações e impactos da Reforma Trabalhista.

Com relação ao método procedimental de coleta de dados que subsidiou as informações desta pesquisa, foram utilizados referenciais teóricos e documentais (jurisprudências, comentários e pareceres exarados da doutrina trabalhista registrada em livros), realizando uma revisão bibliográfica utilizando-se livros especializados da doutrina trabalhista, diplomas legais, normativos e decretos de domínio público em virtude de grandes alterações legislativas e jurisprudenciais que o Direito do Trabalho passou com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

A pesquisa é de cunho descritivo-explicativa porque se propõe a analisar, observar, registrar e classificar os fatos sociais que permeiam as conquistas, limites e desafios para a promoção da saúde e sustentabilidade da jornada de trabalho, através de uma descrição de determinado fenômeno jurídico-legal. Recorreu-se à pesquisa histórico-jurídica onde se busca recortar por meio da historiografia os fatos históricos do Direito Constitucional e da Saúde em sua evolução dando ênfase a conquistas e possíveis retrocessos perpassados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: UMA ABORDAGEM À LUZ DO REGRAMENTO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Com relação à duração do trabalho e seu regramento jurídico-constitucional, a Constituição Federal de 1988, estabelece limites e proteções ao trabalhador quanto ao trabalho excessivo, possibilidade de prorrogações e respectivo pagamento de horas extras como medida de compensação pelo esforço despendido além da jornada normal de trabalho. A Carta Magna é imperativa ao mencionar que a jornada de trabalho será de, no máximo, 08 horas diárias e 44 horas semanais,

havendo uma possibilidade de compensação desta jornada, onde o trabalhador labora mais em um dia, e menos em outro dia, de forma compensatória. Essa possibilidade era permitida, apenas por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva e sempre era feita de forma excepcional, pois a extrapolação da jornada requer atenção máxima por interferir na saúde e segurança do trabalhador. É interessante notar que as grandes discussões, conflitos e divergências encontram-se justamente no período que o trabalhador está à disposição do empregador ou laborando efetivamente. Isso ocorre porque, historicamente, “os embates entre o capital e o trabalho estão alicerçados em discussões que envolvem medidas de tempo” (MARTINEZ, 2016, p.597), e o Empregador sempre deseja explorar em menor tempo, o máximo de seus empregados como medida de lucratividade e eficiência.

Contudo, é preciso asseverar que, todas as normas que envolvem o tema de duração do trabalho estão dentro da temática envolvendo a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, portanto sua configuração jurídico-constitucional reveste-se de uma indisponibilidade quase que absoluta por estarem relacionados a direitos fundamentais igualmente supremos como a vida, dignidade e integridade física. Portanto, a Constituição Federal confere, no que diz respeito a duração do trabalho, “direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciarem, transacionarem, ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha conferido ao empregado” (CASSAR, 2017, p.602).

Quando o trabalhador, excluídos os casos de compensação de jornada, labora para além de sua jornada, este trabalho “é considerado extraordinário, momento em que surge para o trabalhador, em regra, o recebimento de adicional de hora extra de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal” (LEITE, 2017, p. 495). Tal pagamento é apenas uma singela medida de compensação financeira que não substitui e nem corrige os problemas de saúde que o trabalhador pode obter com a prorrogação de jornada, tais como: a fadiga, o cansaço físico e mental e o estresse, além de outros agravos.

Nessa perspectiva, de doenças causadas pela prorrogação desregrada da jornada de trabalho e com relação aos fatores que permeiam a duração do trabalho, Vólia Bonfim Cassar (2017), Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) e Luciano Martinez (2016), apresentam três aspectos que norteiam a proteção da jornada de trabalho e que merecem a atenção especial do legislador e, sobretudo, do Empregador na gestão da jornada de trabalho, que são os fatores biológicos, sociais e econômicos.

O primeiro fator estaria relacionado diretamente à promoção do Direito à Saúde do Trabalhador, que seria o fator ligado à integridade física e mental. Luciano Martinez (2016) aponta que o cuidado com este fator é primordial e estratégico para a vida e sanidade do trabalhador evitando ou mitigando o surgimento de doenças ocupacionais que surgem no trabalho e em virtude do trabalho. Desta forma, o “excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador atingindo sua saúde física e mental” (CASSAR, 2017, p. 602), isso ocorre porque o corpo possui um limite, um estoque de

nutrientes e de energia que necessitam ser repostos com alimentação e descanso.

Quando esse estoque começa a se esvaír, o corpo prossegue trabalhando, mas de forma contingente e insuficiente de se manter por muito tempo. A falta desses nutrientes, gera, justamente, fraqueza, tontura, quedas ou picos de pressão e vertigens das mais diversas possíveis prejudicando a saúde, baixando a imunidade corporal pela falta dessas vitaminas e nutrientes, abrindo portas para doenças e agravos ocupacionais. Os intervalos e repousos regulares e integrais para alimentação, descanso, concentração e, ainda, técnicas de ginástica laboral serviriam então para “recomposição física e mental do trabalhador” (MARTINEZ, 2016, p.2016) além de “proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando-lhe os possíveis problemas de saúde decorrentes de intenso esforço físico” (LEITE, 2017, p.495).

O segundo fator está relacionado a “fundamentos de ordem social e familiar” (LEITE, 2017, p.495), ou seja, a extrapolação da jornada e o trabalho excessivo podem impactar negativamente na convivência e no desfrute familiar. Isso ocorre porque, quando o trabalhador é submetido a jornadas que o mesmo não pode suportar, tal prática, aumenta consideravelmente o tempo no local de trabalho, retirando-o da convivência e da interação familiar tão importante para a satisfação, o desenvolvimento e para a vida plena em família. O trabalhador fadigado e submetido ao estresse pode causar conflitos, violência e isolamento em relação aos membros de sua família. Sua ausência no seio familiar pode, certamente, causar “depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras” (LEITE, 2017, p.495).

Luciano Martinez (2016), destaca benefícios interessantes que surgem quando o trabalhador tem seus repousos garantidos e consegue descansar, laborando dentro do seu limite de jornada, que são o lazer, distração e o entretenimento. O trabalhador, apesar de estar no meio ambiente do trabalho, possui ainda uma conexão mental e física com os membros de sua família. A solidão, as pressões e os desafios por metas e resultados cada vez mais crescentes, lança o trabalhador no limbo de dor e exaustão que só a convivência familiar pode sanar. Isso ocorre porque existem, de fato, “laços íntimos com os mais próximos”, ou seja, com os membros de sua família e isso acontece porque:

Entidade Familiar é o primeiro espaço de convivência do ser humano. Referência fundamental para qualquer criança, é na família que, independente de sua configuração, se aprende e incorpora valores éticos, e onde são vivenciadas experiências afetivas, representações, juízos e expectativas. A família é importante na medida em que possibilita a cada membro constituir-se como sujeito autônomo. É o lugar indispensável para a garantia da sobrevivência e da proteção integral dos filhos e demais membros, independentemente do arranjo familiar ou da forma como vêm se estruturando. É a

família que propicia os aportes afetivos e sobretudo materiais necessários ao desenvolvimento e bem-estar dos seus componentes (DUARTE, 2015).

Na maioria das vezes, o trabalhador não consegue encontrar o bem-estar, a segurança e o prazer no seu ambiente de trabalho, intoxicando, assim, sua mente, com preocupações, desafios, metas e cobranças. A liberação e a eliminação dessas toxinas são efetuadas na convivência e na interação familiar.

Neste ponto, chega-se então ao terceiro fator que precisa ser considerado na duração do trabalho que é o fator econômico. Vólia Bonfim Cassar (2017), assevera que a produção material e intelectual do trabalho está ligada ao nível de prazer, diversão e integridade física que o trabalhador tem no momento da prática do trabalho. Verifica-se essa afirmação quando se percebe que “um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco” (CASSAR, 2017, p. 601), e isso afeta exatamente na lucratividade do Empregador. O trabalhador valorizado, protegido, feliz e revestido de qualidade de vida no trabalho estará muito mais atento, disposto e equipado emocionalmente para os grandes desafios que os meios de produção impõem como as metas e resultados de atendimento ou vendas.

Ainda nessa perspectiva econômica, Luciano Martinez (2016) nos traz uma outra abordagem, no sentido de que quando o Empregador não submete seus trabalhadores a jornadas excessivas, o acréscimo de trabalho pode ensejar a contratação de novos trabalhadores para suprir as demandas não atendidas, podendo gerar novos impactos financeiros, tributários e previdenciários, elevando-se assim os custos sociais e empregatícios advindos dos novos contratos de trabalhos. Discordando desse entendimento, Carlos Henrique Bezerra Leite (2017), afirma que a concessão de descansos e repousos intensifica a produtividade do trabalhador fazendo com que este tenha mais eficiência, ou seja, produza mais e melhor em menos tempo, o que caracteriza a categoria econômica e fator ora trabalhado.

Assim, o Direito Constitucional do Trabalho reveste a duração do trabalho de uma proteção jurídica intensa, através da limitação da jornada de trabalho, de garantias de afastamentos em períodos de condição adversa, de adicionais de insalubridade e periculosidade e de muitas medidas de compensação que salvaguardam a saúde e segurança do trabalho, direitos sociais, que garantem o trabalho digno, justo e seguro.

3.2 A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E A SUA AMEAÇA AOS DIREITOS SOCIAIS: ALTERAÇÕES, IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS PARA A JORNADA DE TRABALHO

No dia 23/12/2016, com o suposto argumento de modernização e flexibilização das relações de trabalho, além de melhoria e ampliação do emprego no Brasil, o Poder Executivo Federal, representado pelo então Presidente da República, Michel Temer, apresenta à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei de nº 6787/2016 com o pedido de prioridade de tramitação para, por meio deste instrumento, alterar mais de 100 (cem) artigos do

Decreto-Lei nº 5452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 6019/1974 – Representante de Trabalhadores e Contrato Temporário numa tramitação historicamente veloz, e para, muitos, vazia, tendenciosa e restritiva de todos os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores e movimentos sociais.

Para Michel Temer (2017):

A nova lei amplia os horizontes para quem procura um emprego e para quem está empregado. [...] É um novo tempo. O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede. [...] Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei. *E com segurança jurídica, pois é uma lei aprovada pelo Congresso, sancionada pela Presidência da República, após amplo debate na sociedade.* (TEMER, 2017).

Tendo em vista os aspectos constitucionais, principiologicos e convencionais que regem com magnitude suprema o Direito Constitucional do Trabalho, esses “novos horizontes” apresentados aos trabalhadores de forma tão repentina com a Reforma Trabalhista, são duvidosos. Isso acontece porque a *priori* a Reforma Trabalhista permite que muitos temas estratégicos do contrato de trabalho e que impactam a saúde do trabalhador sejam negociados via Acordo Coletivo, ou seja, entre o sindicato da categoria e empresa. Ocorre que, esta mesma reforma, enfraquece o poder de negociação e de organização dos movimentos e bases sindicais supervalorizando o negociado sobre o legislado, ao passo que, “enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores e sindicatos” (CARVALHO, 2017, p. 89), porque apregoou o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o que pode causar o desaparecimento físico, estrutural e logístico dos sindicatos, dificultando a defesa e a mobilização sindicais.

A reforma parece contraditória porque amplia os poderes de negociação, mas sucateia a bancada de discussão, reivindicação e conquistas perpetrados pelas entidades e centrais sindicais. Os problemas gerais da reforma trabalhista, que causam até o enfraquecimento e a desorganização dos trabalhadores na base sindical, dificultam ou obstam, até mesmo, as negociações:

A ampliação da jornada por tempo parcial, o estabelecimento do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hipersuficiente (que ganha acima de duas vezes o teto do INSS) com o contrato coletivo, e a permissão de demissão coletiva sem acordos com sindicatos. Dessa forma, sindicatos podem encontrar dificuldades para organizar sua base, que podem estar sujeitos a relações de trabalho muito diferentes (parcial, intermitente,

terceirizados, hipersuficientes etc) (CARVALHO, 2017, p.89).

Com a Reforma surgem então os contratos precários, que seriam aqueles que permitem a flexibilização ampla e irrestrita da jornada de trabalho e pagamento de horas extras apenas dos períodos não concedidos ou suprimidos pelo Empregador. Este pagamento é feito não pela totalidade do tempo de descanso ou repouso negado e não concedido, como o era na legislação anterior, mas apenas pelo pequeno período suprimido, estimulando-se os descumprimentos pelo pagamento de horas extras e não concessão regular dos intervalos. Assim, um simples e irrisório pagamento de uma supressão (Artigo 71, §4º da CLT) já autorizaria a não concessão de intervalos de repouso integrais. Portanto, “o que predominará, será a formalização de trabalhos precários ou a precarização de trabalhos formais” (CARVALHO, 2017, p.89).

Com relação aos benefícios que protegem a garantia de emprego, a reforma não melhora e nem amplia os requisitos de acesso aos benefícios do seguro desemprego e nem melhora a segurança jurídica nas rescisões contratuais porque retira a participação dos sindicatos nessa fase de resolução dos contratos de trabalhos e, supostamente, “identifica que a maior parte dos empregos do país é de curta duração e procura reduzir os custos de demissão nestes casos” (CARVALHO, 2017, p. 90). O trabalhador desassistido poderá dar quitação plena e irrestrita abrindo mão de direitos, antes, indisponíveis.

Além disso, a diminuição do ganho econômico-financeiro dos trabalhadores com o pagamento de horas extras que ocorrerá pela substituição da execução destas horas extras por contratações novas e precárias de outros trabalhadores, perpetradas pelas alterações injustas da Reforma, é um impacto negativo na organização e planejamento financeiro familiar, que diminui o bem-estar e aumenta as situações de insegurança nas contraprestações ao trabalhador. Com relação a essa redução de custos:

Se a maior parte da redução dos custos trabalhistas ocorrer por conta de uma redução da remuneração de horas trabalhadas aos atualmente empregados, seja substituindo jornadas integrais por intermitentes, seja ampliando o uso de banco de horas e esquemas de compensação, reduzindo a quantidade de horas extras pagas, o impacto de bem-estar da reforma tenderá a ser negativo para aqueles que laboravam em horas extras habituais (CARVALHO, 2017, p.90).

Segundo os autores Gabriela Neves Delgado (2017), Maurício Godinho Delgado (2017), Sandro Sacchet de Carvalho (2017) Volia Bonfim Cassar (2017), essa Reforma Trabalhista, peca pela falta de integração, participação e organicidade de todos os sujeitos envolvidos em sua tramitação, tais como: representantes de Empregados, Empregadores, Governo, Entidades e Associações de Classe, Organizações Não-Governamentais e Internacionais como a ONU e OIT. Tal

Reforma, é um instrumento claro de “exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais” (DELGADO, 2017, p. 40). Com um pano de fundo de muitas críticas, denúncias de ilegalidade, ações diretas de inconstitucionalidade preventivas e manifestações contrárias de grande parte do Brasil a Reforma foi rapidamente aprovada. As centrais sindicais alegam a falta de um amplo debate social e registram a indiferença com os anseios da população mais carente e empobrecida no Brasil. E assim, em 13 de julho de 2017 o Projeto de Lei é sancionado, depois de aprovado pelas casas, e transformado na Lei 13.467/2017, inaugurando o período de deformação da legislação do trabalho, precarização e flexibilização de direitos sociais constitucionais indisponíveis e fundamentais.

Historicamente, o Direito do Trabalho transformou-se e muitos institutos, relacionados a negociação, jornada e rescisão, foram também alterados pelos desígnios da Reforma Trabalhista, pela situação política do país, pelas ideologias das classes políticas detentores do poder e pela liberdade de atuação do legislador. Tudo isso causou diversos impactos na sua formatação, gestão e justiciabilidade. Com isso:

entrou em vigor a tão polêmica Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que implementou uma série de mudanças no que se refere à relação contratual entre empregadores e empregados. Embora a nova lei seja alvo de críticas, especialmente por parte dos trabalhadores, é certo que a reforma acarretará a redução dos litígios e das contingências trabalhistas, em razão do estabelecimento de regras claras e objetivas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (SIQUEIRA, 2017).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), uma severa crítica a esta reforma ou retrocesso social, como muitos a chamam é que o poder de negociação autorizado pela mesma, apenas beneficia o Empregador, detentor dos meios de produção e hipersuficiente e não traz qualquer evolução benéfica ao trabalhador. As negociações seriam apenas formais e ilusórias, porque o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação de emprego e não teria, frente ao grande detentor dos meios de produção, poder para gerenciar e acordar sua jornada de trabalho, pois necessita de seu emprego e não poderia arriscar em desgostar ou enfrentar o seu empregador. Políticas Públicas deveriam, então, inaugurar um modelo de gestão dialogada, compartilhada e humana nas relações de trabalho com regras claras e objetivas atendendo-se aos anseios da classe trabalhadora, limitando o poder opressor do Empregador.

Esse sistema de proteção laboral é a semente do “constitucionalismo social, que significa a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes à defesa dos interesses sociais, inclusive direitos trabalhistas” (GARCIA, 2017, p.23), que brotam com a nova Constituição Cidadã de 1988.

Esse novo poder dado ao Empregador, pela Reforma Trabalhista, submete os trabalhadores a “condições degradantes, com jornadas exaustivas e condições insalubres” (CARVALHO, 2017, p.82). Isso é que configura justamente o trabalho insustentável, caracterizado por não levar em consideração o trabalhador como sujeito empoderado de direitos e garantias fundamentais, detentores, estes, de um arcabouço jurídico que protege sua segurança física e mental no meio ambiente do trabalho, e que promove sua saúde em qualidade de vida. O trabalhador enquanto sujeito tem o direito fundamental ao desenvolvimento pessoal, profissional e afetivo dentro e fora de seu ambiente do trabalho e isso é garantido pelo direito laboral que “estabelece condições mínimas de trabalho decente que devem ser tidas como invioláveis” (CARVALHO, 2017, p.82), e essas condições dignas e salubres estão garantidas nas normas de ordem pública e indisponíveis da Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, como condição mínima de dignidade.

As violações às normas de saúde do trabalho começam com a implantação do artigo 611-A da CLT nos itens I, II, III e X, nos termos a seguir:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; X – modalidade de registro de jornada (BRASIL, 2017)

Estas disposições, que violam o princípio da proteção, da condição mais benéfica do trabalhador e da vedação do retrocesso social, são muito mais prejudiciais aos trabalhadores do que o regramento anterior, isso ocorre porque busca-se flexibilizar e negociar, o que é inegociável, a saúde, a segurança, o bem-estar e estabilidade financeira laboral, que são pilares do trabalho sustentável no Brasil. Com o enfraquecimento do sistema sindical e respectivo fim do imposto que eram direcionados pelo governo às categorias para sustentação de sua base e estrutura sindical, poderão surgir a criação dos acordos individuais repletos de vícios, pressões e constrangimentos suportados pelo trabalhador. Com esse quadro alarmante que afronta o Direito Social Trabalhista, pergunta-se, que tipo de negociação de duração do trabalho teremos no Brasil?

Atualmente, com a aprovação da Reforma, a Justiça do Trabalho não poderá mais analisar o mérito, o conteúdo e as disposições materiais dos acordos e convenções coletivas que sempre trazem conteúdos estratégicos e caros para a Saúde do Trabalhador. A Justiça poderá analisar, tão somente, os aspectos formais, anulando-se o seu poder normativo de resolução dos conflitos que antes era tido como freio das iniquidades, fraudes e desmandos que ocorriam nessas negociações. Portanto, as cláusulas que restringem, anulam ou suprimem os direitos trabalhistas em sede de

negociação coletiva não poderão mais ser anuladas pela Justiça Laboral, quanto ao seu mérito, privilegiando a burocracia e o formalismo.

Outra violação apontada pelos juristas é a minimização, desvirtuação e descaracterização das normas sobre duração do trabalho que o art. 611-B da CLT em seu parágrafo único, dispõe. Essas normas de duração do trabalho “não seriam consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 2017), colocando-as em patamar de disposição, relativização e disposição pelo Empregador, gerando e aumentando mais casos de prorrogação indevida e desregrada da jornada de trabalho, inclusive, em ambientes insalubres e perigosos (como dispõe o artigo 59-A), e mesmo assim, sem a intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego, afrontando a saúde, vida, integridade física e mental do trabalhador, direitos estes, fundamentais e inalienáveis.

Há ainda outro ponto importante e violador de normas de saúde e segurança alimentar no trabalho, que é a possibilidade de redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de 6 horas diárias, de 1 hora para, apenas, 30 minutos conforme disposição do artigo 611-A da CLT. Um trabalhador que labora mais de 6 horas diárias precisa de um tempo para alimentar-se, fazendo com que o sistema digestório processe os alimentos e nutrientes. É no intervalo que o trabalhador bebe líquidos, relaxa e elimina as toxinas acumuladas durante a jornada de trabalho. Nesse tempo pífio, o trabalhador sequer terá tempo de “engolir a comida” e já terá que retornar ao local de trabalho, muitas vezes até por pressão do empregador gerando dores estomacais, gastrite e má digestão.

O quadro de violações não para por aí quando o artigo 58 da CLT, não contabiliza como tempo à disposição do Empregador, o deslocamento para o trabalho quando este é fornecido pelo empregador, desconsiderando os perigos, adversidades e riscos de acidente que o trabalhador passa no deslocamento para o seu meio ambiente do trabalho. A vida do trabalhador não se restringe ao local de trabalho, mas inicia com o descolamento trabalho-casa-trabalho, isso deveria ter sido levado em consideração quando da Reforma Trabalhista. Por essas poucas violações apontadas, percebe-se que a grande finalidade das alterações trabalhistas é destruir os benefícios conquistados pelo trabalhador bem como o sistema de compensação que elimina ou diminui a desigualdade jurídica que permeia o contrato de trabalho. O trabalho precário, flexibilização de normas e negar direitos indisponíveis são as palavras de ordem que os doutrinadores juristas apontam como marca desta Reforma.

4 CONCLUSÕES

Considerando os levantamentos e estudos bibliográficos acerca da temática relacionada à saúde e segurança do trabalhador enquanto sujeito de direito à uma jornada de trabalho sustentável e equilibrada, concluímos que é a Constituição Federal de 1988, que inaugura uma nova ordem social de proteção, valorização e promoção de todos os direitos relacionados à saúde, encarados hoje no ordenamento jurídico vigente, como fundamentais e indisponíveis por

serem essenciais à vida e a dignidade da pessoa humana. O princípio da proteção do trabalhador, do pleno emprego, da garantia de sua saúde e de uma jornada compatível com suas limitações físicas e mentais, são pilares do Direito Constitucional do Trabalho.

Localizados no arcabouço constitucional, esses direitos e garantias da Saúde, permeiam as relações jurídico-laborais e marcam o surgimento da constitucionalização de todos os institutos, regras e princípios específicos do Direito do Trabalho que agora encontram respaldo e fundamento constitucionais e são obstáculos para alterações legislativas ulteriores criadas com o intuito de explorar e nulificar direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Isso é importante, porque, de fato, como foi visto, nenhuma legislação ordinária federal, como a implantada pela Reforma Trabalhista, poderá suprimir, alterar ou negar direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores com muita luta, derramamento de sangue e sacrifícios. A luta pela saúde e pelo trabalho digno, como direito e garantia de progresso social não poderá ser retirado sem incorrer em um vício de inconstitucionalidade, objetificando o trabalhador e tornando-o uma simples peça da engrenagem capitalista desumana, desigual e voraz.

Para combater as iniquidades sociais, outrora inauguradas com a Reforma Trabalhista, é preciso que haja uma articulação nacional entre as instituições de Justiça e toda a população com o objetivo de implantar-se, urgentemente, ações governamentais que objetivem a prevenção e combater as distorções engendradas pelas Reformas. Conseguir-se a mudança social desse quadro com a articulação de movimentos sociais organizados e mobilizados, fortalecimento sindical e engajamento de todos os atores sociais envolvidos para combater, justamente, golpes que podem retirar direitos, flexibilizar normas públicas de saúde, gerando um quadro devastador de doenças ocupacionais, afastamentos por invalidez e infecções generalizadas por conta de exposições indevidas à riscos e jornadas excessivas, que foram autorizadas agora, com o novel diploma legal.

Ainda convém lembrar que, de fato, percebeu-se que o trabalhador pode obter uma série de doenças físicas e mentais quando está submetido a jornada de trabalho desregrada e sem controle pois o corpo humano tem e precisa de limites. O trabalhador não é um parafuso substituível a bel prazer do Empregador, ele necessita de cuidados dentro e fora do meio ambiente de trabalho. A prorrogação de jornada excessiva provoca, como vimos, a fadiga, o cansaço físico e mental e o estresse, além de outros agravos que diminui a capacidade laborativa, de vida e produtiva.

De forma conclusiva, ressalta-se que a jornada de trabalho precisa ser gerenciada levando-se em consideração fatores ligados à integridade física e mental do trabalhador, pois os repousos e intervalos devem ser concedidos para reposição dos nutrientes, alimentação e eliminação de toxinas do corpo. A reforma trabalhista milita contra esse entendimento, indenizando, de forma irrisória, apenas os períodos suprimidos, intervalos não concedidos pelo Empregador, impulsionando os descumprimentos de hora extra e

repouso. Assevera-se mais uma vez que a extrapolação da jornada e o trabalho excessivo podem impactar negativamente na convivência e no desfrute familiar e percebe-se que um trabalhador cansado e oprimido não produz efetivamente.

A Reforma Trabalhista, por fim, permite que muitos temas estratégicos do contrato de trabalho e que impactam a saúde do trabalhador sejam negociados via Acordo Coletivo pelo sindicato da categoria e empresa, desconfigurando a indisponibilidade e importância do caráter dessas normas, o que caracteriza uma violação seguida da minimização, desvirtuação e descaracterização das normas sobre duração do trabalho no art. 611-B da CLT em seu parágrafo único dispondo que as mesmas não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Vê-se ainda que, quando o artigo 58 da CLT, não contabiliza como tempo e jornada de trabalho, o deslocamento para o trabalho quando este é fornecido pelo empregador, ele ignora e desconsiderando os perigos, adversidades e riscos de acidente no caminho para o trabalho. Além disso, outro risco, é a possibilidade de redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de 6 horas diárias, de 1 hora para, apenas, 30 minutos conforme disposição do artigo 611-A da CLT.

Com vista nos argumentos apresentados, no efetivo Estado Democrático e Social de Direito, não se admite nenhuma política restritiva e nenhum direito trabalhista a menos ainda que este tenha sido supostamente feito de forma “legítima”. O trabalho digno é essencial para a sustentação e progresso das nações. São os trabalhadores, com sua energia de trabalho e disposição, que desenvolvem a nação com suor e força, dando sustentação, também, aos meios de produção em troca de uma remuneração muitas vezes irrisória. É preciso que haja novas e melhores políticas de proteção à vida e dignidade do trabalhador, pois este é detentor de garantias fundamentais de integridade física e mental dentro e fora do trabalho, por meio de normas de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho que não podem ser restringidas por nenhuma legislação ulterior.

É necessário fortalecimento e engajamento sindical e implantação de um modelo de gestão dialogada, compartilhada e humana nas relações de trabalho que necessita ser claro, objetivo e justo porque a sua efetividade pode evitar muitas contingências e demandas trabalhistas, além de evitar agravos na área de Saúde e Segurança do Trabalhador. Políticas restritivas não são bem-vindas em uma República que deseja a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, pela vida e que protege aqueles que estão em situação de vulnerabilidade social e hipossuficientes.

REFERÊNCIAS

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

_____. Decreto Lei nº 5452 de, 1 de maio de 1943. **Institui a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. Lei nº 13467 de, 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 31 mar. 2018.

CARVALHO, S. S. de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br>>. Acesso em 05 de jun. 2018.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Gen, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

DUARTE, J. **A importância da família no desenvolvimento do indivíduo**. Disponível em: <<http://www.psiconline.com/2015/09/importancia-da-familia-no-desenvolvimento-do-individuo.html>>. Acesso em: 31 maio 2018.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: GEN Forense, 2017.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASSON, N. **Manual de direito constitucional**. 5. ed. São Paulo: Jus Podivm, 2017.

MORAES, A. de. **Direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SIQUEIRA, J. A. **A relação contratual entre as empresas a partir da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-relacao-contratual-entre-empresas-e-empregados-a-partir-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

TEMER, M. **Reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SOBRE OS AUTORES

Ricardo Bezerra de Oliveira
Universidade Santa Cecília, Brasil

Possui Graduação em Direito pela Faculdade do Vale do Itapecuru (FAI). Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade de Ciências e Tecnologia do Maranhão (FACEMA). Mestrando em Direito da Saúde pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA).

E-mail: ricardo.oliveira@ifma.edu.br

Marcelo Lamy
Universidade Santa Cecília, Brasil

Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestre em Direito Administrativo pela Universidade de São Paulo (USP) e doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Docente Permanente e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Saúde da Universidade Santa Cecília (UNISANTA).

E-mail: marcelolamy@unisanta.br