

ARTIGOS DIVERSOS

A desconstrução das garantias em segurança e saúde do trabalho com a Reforma Trabalhista de 2017

The deconstruction of labor guarantees in security and health with the 2017 Labor Reform

Cid Olival Feitosa, D.Sc.

Doutor em Desenvolvimento Econômico – Unicamp
Professor Associado da Ufal
<https://orcid.org/0000-0002-7436-5729>

Leandro de Andrade Carvalho. M.Sc.

Mestre em Economia Aplicada – Ufal
Auditor-Fiscal do Trabalho
<https://orcid.org/0000-0003-0424-5534>

RESUMO: Segurança e saúde são condições indispensáveis para o trabalho digno e, minimamente, sustentável. O presente artigo analisa de forma crítica a desregulamentação daquelas garantias laborais a partir dos desdobramentos da grave crise econômica e política que culminaram na ampliação da terceirização, bem como da Reforma Trabalhista, ambas de 2017. Tais mudanças estão alinhadas a uma agenda neoliberal desregulamentadora que precariza as relações laborais, inclusive as relacionadas à segurança e saúde. Também inserem princípios e conceitos alienígenas à proteção do trabalho, muitas vezes até contraditórios, na estrutura normativa vigente de um país que ainda mutila, adoce e mata milhares de trabalhadores.

Palavras-chave: economia do trabalho, normas regulamentadoras, flexibilidade e precariedade do trabalho, acidentes e doenças laborais.

ABSTRACT: Security and health are essential requirements for decent and sustainable work to occur. This paper aims at analyzing the deregulation of these requirements, considering the developments of the severe economic and political crisis that resulted in the expansion of outsourcing, and in the Labor Reform, both from 2017. These changes are aligned with a neoliberal agenda focused on job insecurity, including

security and health. They also bring odd, and sometimes conflicting, principles and concepts to labor protection in the current normative structure of a country that still maims, sickens, and kills thousands of workers.

Keywords: labor economics, regulatory standards, flexibility and precariousness of work, work-related accidents and diseases.

1. INTRODUÇÃO

A ordem neoliberal, que impôs a concorrência indiscriminada sob todos os aspectos das práticas econômicas, esvazia a ação dos agentes sociais, inclusive do Estado, na tentativa de mediar os conflitos e reduzir as desigualdades, convertendo-se em uma nova razão do mundo, moldando as relações humanas às regras de mercado (DARDOT; LAVAL, 2016).

É justamente nesse contexto que se impõe a desregulamentação do trabalho, inclusive nas questões relacionadas à segurança e à saúde, como a solução dos desequilíbrios do mercado. A partir da crise econômica e política pós-2016, tornam-se evidentes os esforços de desconstrução do arcabouço protetivo laboral no Brasil sob a justificativa de que muitos direitos diminuem a quantidade de empregos disponíveis em uma economia.

O papel do Estado é mitigado, mesmo que em questões afetas à preservação da saúde e da vida da classe laboral, sob o pretexto de que não deve dizer o que é melhor para os brasileiros, negando-os o seu direito de escolher (BRASIL, 2017). Passa-se a relativizar questões afetas à duração de jornadas de trabalho, inclusive em ambientes perigosos e em atividades penosas. Permite-se o labor da trabalhadora gestante e lactante em ambiente insalubre, ainda que frontalmente contrários aos princípios de proteção e de dignidade insculpidos na Carta Magna.

Essa desconstrução não se limita ao contexto normativo, mas também na fragilização das instituições laborais, em especial dos sindicatos, da Justiça do Trabalho, supostamente em demasia protetiva ao trabalhador (GANDRA FILHO, 2019) e do Ministério do Trabalho, extinto em 2019.

A partir de 2017, houve um inequívoco movimento de desconstrução daqueles direitos, especialmente com a ampla e irrestrita possibilidade de terceirizar serviços e com a reforma trabalhista. O tema será abordado na segunda seção do artigo, que

contempla, ainda, a inclusão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de elementos alienígenas ao princípio da proteção, inclusive da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, facilitando a livre negociação entre partes notadamente desiguais, especialmente quanto ao enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia do Estado. A reforma foi audaciosa a ponto de desconsiderar regras sobre duração do trabalho e intervalos, como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, em flagrante prejuízo à integridade física, psicológica e à própria vida dos trabalhadores. Outros efeitos dessa desregulamentação também serão apresentados.

O aspecto histórico normativo relacionado aos acidentes e às doenças do trabalho, especialmente quanto às tentativas de flexibilização posteriores à reforma de 2017, será abordado na terceira seção com o objetivo de ilustrar o quão agressivo é o ambiente de trabalho a que se expõem milhões de brasileiros. Os dados extraídos dos anuários estatísticos, embora subestimados, revelam a distância que nos separa das efetivas condições mínimas para a existência do trabalho digno. Por fim, são apresentadas as considerações finais e ainda os direcionamentos para novos estudos.

2. DESCONSTRUÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

A herança escravocrata que vilipendiou a condição humana do trabalho por mais de trezentos anos também se faz presente nos poucos normativos existentes sobre o tema no Brasil até os anos 1930. O colapso do modelo econômico baseado exclusivamente na exportação da produção agrícola e a sua substituição pelo processo de desenvolvimento industrial capitaneado pelo Estado demandaram a alteração estrutural do mercado de trabalho, a valorização do labor e a criação de normas minimamente voltadas à preservação da mão de obra assalariada e urbana. O marco da segurança dessa análise histórica é a estruturação das Normas Regulamentadoras (NR) em Saúde e Segurança do Trabalho, durante os anos 1970, que se constituem, até hoje, nos normativos basilares sobre o tema.

Em 2017, estabeleceu-se um marco no arcabouço dos direitos laborais do país, destacando-se as repercussões negativas em Segurança e Saúde do Trabalho (SST) advindas da ampla e irrestrita possibilidade de terceirização dos serviços, contida na Lei nº 13.429, e na reforma trabalhista imposta pela Lei nº 13.467, ambas daquele ano.

As crises política e econômica que culminaram no *impeachment* de 2016 revigoraram inúmeras iniciativas conservadoras que restringiam direitos trabalhistas e ampliavam

a precarização das relações de trabalho, fundamentando boa parte das modificações que tanto prejudicaram os trabalhadores e que arrasariam com diversas garantias históricas.

2.1. TERCEIRIZAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA

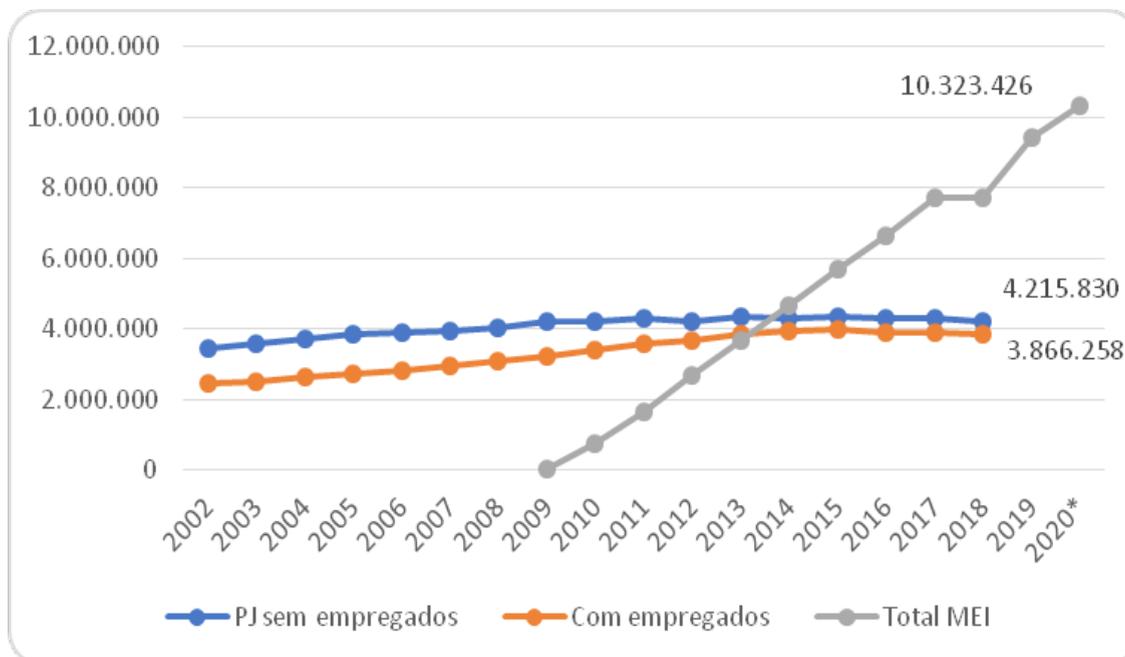
Com a nova articulação das forças políticas pós-*impeachment*, o Congresso Nacional retomou os debates restritivos de direitos laborais, dentre eles a tramitação do Projeto de Lei nº 4.302/1998, de alterar a legislação do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974, para contemplar as relações em empresas de prestação de serviços a terceiros.

O empregador passou a poder indiscriminadamente utilizar-se de mão de obra contratada por interposta pessoa. São poucas as vedações previstas na lei para a terceirização de serviço e elas não se prestam a coibir fraudes ou a completa desvirtuação da relação de emprego. Por ilustrativo, a lei apenas exige que a prestadora de serviço possua um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), registro na junta comercial e capital social mínimo.

O novo marco da terceirização funciona por estimular a fraude ao vínculo de emprego denominada de ‘pejotização’. Em vez de cumprir a legislação laboral registrando empregados, com o fito exclusivo de não pagar encargos e parcelas remuneratórias, cria-se uma pessoa jurídica (PJ) para simular uma prestação de serviço do suposto sócio dessa empresa. Tal ardil, com o propósito exclusivo de reduzir o pagamento de encargos e parcelas salariais e que se utilizava prioritariamente de CNPJ sem empregados, passou a ser utilizado, também, no expediente dos MicroEmpreendedores Individuais (MEI).

Criado pela Lei Complementar nº 128/2008, o MEI teve o objetivo de inserir trabalhadores de baixa qualificação e remuneração no mercado formal, garantindo proteções básicas a esse público, como, por exemplo, os benefícios previdenciários de aposentadoria, salário-maternidade, auxílio-doença e acidentário, dentre outros. A quantidade de trabalhadores organizados sob essa forma jurídica cresceu exponencialmente desde a sua criação, os poucos 44 mil registros em 2009 dispararam para 10,3 milhões em junho de 2020, conforme pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Brasil: PJ zero, com um ou mais empregados e MEI – 2002-2020



Fonte: Brasil (2018) e Brasil (2020) (elaboração própria).

Nota: dados até junho de 2020.

A pulverização do trabalho terceirizado também resulta em prejuízo para questões afetas à saúde e à segurança do trabalho. Na medida em que a base de cálculo é justamente o número total de empregados de uma empresa, o número de profissionais do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT), dentre eles médicos, engenheiros, enfermeiros do trabalho e técnicos de segurança, também é reduzido. Da mesma forma, são reduzidos os representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Considerando os inúmeros prejuízos para a classe laboral, Fonseca (2018) sentencia que terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador e que as experiências internacionais demonstram que o incentivo à terceirização e à intermediação de mão de obra provoca a substituição de contratos de trabalho com mais garantias por contratos de trabalho precários, sem a geração de empregos. Esse é o motivo que vincula a terceirização às piores condições (BONFIM, 2017; PELATIERI *et al.*, 2018). Terceirizar potencializa a capacidade de exploração, na medida em que, por conta da condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais para

manterem seus empregos e superarem a condição adversa, aceitando a superexploração.

2.2. DESCONSTRUÇÃO DOS PRINCÍPIOS LABORAIS E DE DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA

Um dos pontos fulcrais da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, é o resgate da flexibilização dos contratos de trabalho por intermédio da livre negociação entre patrões e empregados em detrimento das condições estabelecidas na CLT. As iniciativas legislativas nesse sentido, dentre elas o Projeto de Lei (PL) nº 5.483/2001, represadas durante todo o início do século XXI, foram revigoradas com o *impeachment* de 2016 e explicitamente citadas no plano de governo “Uma Ponte para o Futuro” (Partido do Movimento Democrático Brasileiro, 2015).

Entretanto, as consequências dessa reforma não se limitam a novas definições de cláusulas contratuais na relação entre patrões e empregados, privilegiando a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a toda sorte de liberdades do empregador em determinar as condições de contratação (KREIN, 2018). Há uma série de alterações que irradiam para outros planos trabalhistas, como questões inerentes à saúde e à segurança do trabalho, acesso à Justiça trabalhista, organização sindical, renda do trabalho e uma nítida ruptura com institutos basilares do próprio direito laboral.

Quando comparado ao processo legislativo que culminou no Código Civil, desde o PL 634 em 1975 até a sua transformação na Lei nº 10.406/2002, a brevíssima tramitação se mostrou inadequada aos necessários debates da reforma que alterou tão profundamente a CLT, constituindo-se em medida da avidez de destruição contida nas demandas existentes e que se mantinham, até então, contidas pelos representantes das forças políticas conservadoras.

2.2.1. A DESCONSTRUÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

O princípio da proteção do trabalhador é considerado o princípio dos princípios do Direito Laboral, irradiando contribuições aos demais institutos. Segundo Sussekind *et al.* (2000), esse princípio caracteriza a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho e decorrem de regras de ordem pública, imperativas, que definem limites à autonomia da vontade dos particulares, formando a base do contrato de trabalho –

uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e dos contratantes.

Há predominância de regras protetivas, tutelares da vontade e interesse dos trabalhadores, cujos princípios são favoráveis ao trabalhador e cujas presunções são elaboradas em vista da diferenciação social prática. Sem a ideia protetiva retificadora, o direito do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2009).

Contudo, não se elimina a autonomia das vontades dos agentes do mercado de trabalho. Se nos regramentos civilistas os dispositivos legais possuem caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho a autonomia da vontade funciona de forma complementar aos dispositivos legais (NASCIMENTO, 1991). As relações de trabalho decorrem de fontes estranhas à vontade dos contratantes, em que o espaço às liberdades das partes se reduz em benefício dos imperativos sociais e econômicos (SUSSEKIND *et al.*, 2000).

Segundo Delgado (2009), os princípios laborais deveriam ser observados, inclusive no instante da elaboração de leis e normas formais como orientadores da ação legislativa. O instituto agiria como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção e alteração das leis, constituindo-se em uma verdadeira fonte material justabalhista. O autor indica que essa influência é evidente nos contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho.

Esse caráter institucional de política legislativa foi demasiadamente mitigado pelo legislador na reforma trabalhista. Há inequívoca inovação legislativa no sentido de tornar a norma menos favorável ao trabalhador (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017; ANDRADE; MORAIS, 2018).

Embora a reforma tenha sido justificada como modernizadora, ela se omitiu, por exemplo, no que tange à urgente e necessária atualização do artigo 198 da CLT, que desde 1977 define que é de 60 quilogramas o peso máximo que um empregado maior de 18 anos pode remover individualmente. Ressalte-se que esse número, exatamente o mesmo do padrão das sacas de café exportadas pelo Brasil no final do século XIX, está ultrapassado e sujeita os obreiros a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Os normativos internacionais, tais como os emitidos do Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos (National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH) na década de 1990, definem como

razoável para o levantamento de cargas o limite de 23 kg em condições ideais (MERINO, 1996).

A reforma possui dois objetivos: um declarado e outro real. Quanto ao objetivo declarado, a reforma foi supostamente para eliminar a insegurança jurídica, gerar empregos e autorizar a flexibilização como forma de melhorar a vida dos trabalhadores, modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica, dentre outros. Quanto aos objetivos reais, estaria o fito exclusivo de fragilizar a classe trabalhadora e sua representação sindical, retirar direitos trabalhistas e limitar o acesso ao judiciário trabalhista (Severo; Maior, 2017).

No que pertine ao objetivo quantitativo de gerar mais postos de trabalho, os impactos da reforma trabalhista mostram-se extremamente tímidos e contraditórios. O alardeado como condição necessária para uma retomada econômica e redução dos níveis de desemprego não se traduziu em realidade observável. Alegava-se que os institutos laborais eram impeditivos para o aumento dos empregos e uma série de flexibilizações daquelas instituições básicas seria suficiente para uma elevação de postos de trabalho e em uma retomada da economia.

A precarização das relações de trabalho não resultou em efetiva expansão dos empregos, apenas alijaram os trabalhadores de direitos históricos, pervertendo, inclusive, princípios basilares de proteção ao hipossuficiente da relação de forças desproporcionais. A taxa trimestral móvel de desemprego na data da promulgação da reforma – junho, julho e agosto de 2017 – era de 12,4%. Dois anos depois, ela se mantinha praticamente igual, com 11,8% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2020).

Ela também foi nociva para o aumento da informalidade, pois impôs relações de trabalho ainda mais informais, estimulando a migração de trabalhadores formalmente contratados para o mercado informal, sem garantias laborais previstas na CLT e sem as proteções previdenciárias.

Os efeitos dessa precarização das relações de trabalho das pessoas ocupadas são ainda mais significativos ao se considerar que o mercado de trabalho informal não se limita aos trabalhadores que laboram sem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Há uma série de outras categorias de trabalhadores lançados à mesma sorte de informalidade que estão travestidas de empregadores, microempreendedores individuais, ‘pejotizados’, autônomos, trabalhadores por conta própria, dentre outros

que se submetem às condições precárias de trabalho pela falta de empregos formais disponíveis.

Tabela 1 – Brasil: pessoas ocupadas por categoria (mil pessoas) – 2017-2020

| Ocupação e categoria do emprego no trabalho principal | Anos | | Variação | |
|---|---------|---------|----------|---------|
| | 1T 2017 | 1T 2020 | N. Abs. | % |
| Total | 88.579 | 92.223 | 3.644 | 4,11% |
| Empregado | 60.289 | 61.742 | 1.453 | 2,41% |
| Empregado no setor privado não doméstico | 43.431 | 44.119 | 688 | 1,58% |
| Empregado no setor privado não doméstico com CTPS | 33.305 | 33.096 | -209 | -0,62% |
| Empregado no setor privado não doméstico sem CTPS | 10.126 | 11.023 | 897 | 8,85% |
| Trabalhador doméstico | 6.036 | 5.971 | -65 | -1,07% |
| Trabalhador doméstico com CTPS | 1.905 | 1.640 | -265 | -13,91% |
| Trabalhador doméstico sem CTPS | 4.131 | 4.331 | 200 | 4,84% |
| Empregado no setor público | 10.822 | 11.652 | 830 | 7,66% |
| Empregador | 4.110 | 4.385 | 275 | 6,69% |
| Conta própria | 22.009 | 24.159 | 2.150 | 9,76% |
| Trabalhador familiar auxiliar | 2.172 | 1.938 | -234 | -10,77% |

Fonte: IBGE (2020) (elaboração própria).

A reforma entregou exatamente o contrário do que foi prometido: a oferta de empregos formais da economia se reduziu e foram despejadas milhões de pessoas na informalidade.

2.2.2. DA PERMISSÃO DA GESTANTE LABORAR EM LOCAL INSALUBRE

Não se exige maiores esforços de retórica econômica e jurídica declarar que a alteração legislativa que passou a permitir o labor da gestante e lactante em atividades insalubres é uma teratologia institucional que afronta diretamente o instituto da proteção do trabalhador e despreza as cautelas necessárias à saúde e à segurança do trabalho. Trata-se de, em sua essência, repulsa à mulher trabalhadora e ao nascituro.

Para que não seja obrigada a trabalhar em locais de insalubridade de grau médio ou mínimo, a gestante ou lactante deverá “[...] apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento do trabalho” (BRASIL, 2017. Obrigação perversa não só por expor a mulher a ambiente de trabalho nocivo, comprometendo não só a sua saúde como a do embrião ou feto, mas por conceder falsa autonomia à parte subordinada e hipossuficiente.

O desnivelamento é ainda mais gravoso pela alta rotatividade, não especialização e excesso de oferta de mão de obra em atividades insalubres. A simples ideia de substituição do posto de trabalho durante o período da licença-maternidade já é fator de insegurança. Qual será a empregada que ousaria requerer afastamento, considerando inclusive a pecha misógina de que “mulher é menos produtiva porque engravida”?

A discussão abstrata sobre a flexibilização do trabalho da gestante e lactante pode obscurecer a gravidade da situação fática que passou a expor aquele público ao trabalho com contato direto com pacientes, animais ou com material infectocontagioso; cemitérios; salinas; operações com bagaço de cana nas fases de grande exposição a poeira; atividades permanentes do subsolo; fabricação de artigos de borracha; utilização de defensivos agrícolas organoclorados, dentre outras atividades contidas no Anexo 5 da Norma Regulamentadora 15 (NR-15).

Cumprido destacar que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 5.938, com trânsito em julgado em 12 de maio de 2020, para declarar inconstitucional tal excrescência jurídica.

2.2.3. LIVRE NEGOCIAÇÃO ENTRE EMPREGADORES E TRABALHADORES

A reforma trabalhista, por intermédio da prevalência do negociado pelo legislado, corrompe o instituto da proteção do trabalhador, em especial os princípios da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador e o *in dubio* pró-operário, que orienta o comportamento do agente econômico e do operador do direito a escolher, entre as interpretações e escolhas possíveis, as mais favoráveis ao trabalhador, nos limites da lei (SEVERO; MAIOR, 2017; ANDRADE; MORAIS, 2018).

Até a reforma trabalhista, em observância ao instituto da norma mais favorável, independentemente da sua disposição na estrutura das normas jurídicas ou regramentos contratuais, aplicava-se, caso a caso, o que fosse mais favorável ao trabalhador. Nesse contexto, os instrumentos coletivos livremente negociados pelos sindicatos poderiam apenas complementar ou suplementar o mínimo da proteção legal, não se prestando a reduzir direitos consagrados em lei (SUSSEKIND *et al.*, 2000).

Com a reforma trabalhista, no seu artigo 611-A, passou-se a dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre

outros, dispuserem sobre uma série de temas: a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; b) banco de horas anual; c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; d) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189/2015; e) 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; f) regulamento empresarial; g) representante dos trabalhadores no local de trabalho; h) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; i) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; j) modalidade de registro de jornada de trabalho; k) troca do dia de feriado; l) enquadramento do grau de insalubridade; m) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; n) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; e o) participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Reconhecer a possibilidade de partes declaradamente desiguais negociarem livremente condições contratuais é assumir a possibilidade de que a proporção dessas desigualdades venha a repercutir na celebração de contratos menos vantajosos para a parte hipossuficiente. Além do prejuízo para os empregados, haverá efeitos negativos para as próprias empresas na medida em que acordos coletivos com menos direitos do que os estabelecidos nas convenções coletivas prevaleçam. Fomenta-se a concorrência desleal entre as empresas que atuam na mesma atividade econômica, violando, por exemplo, o princípio da igualdade de oportunidade entre as empresas que venham participar de um procedimento de licitação pública (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Essa desigualdade de poderes de negociação poderá mitigar, flagrantemente, a remuneração do trabalho e a condição de saúde e segurança do trabalho, introduzindo norma teratológica no arcabouço trabalhista.

A gravidade da inovação é tão flagrante que o próprio governo, por intermédio da Medida Provisória (MP) nº 808, de 2017, tentou garantir alguma condição para a relativização da jornada de trabalho em condições insalubres, incluindo a possibilidade de contratação de perícia e, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do extinto Ministério do Trabalho. Entretanto, a referida MP perdeu a vigência, prevalecendo a liberalização irrestrita da barbárie.

Todavia, o legislador foi mais audacioso no parágrafo único do artigo 444 da CLT, chegando ao limite de possibilitar a negociação individual, sem a necessidade de intervenção de sindicatos, reconhecendo o trabalhador, que, apesar de subordinado às ordens de um empregador, passou a poder pactuar livremente com quem o subordina, inclusive renunciar a garantias basilares a sua condição de empregado. Além disso, a esses superempregados, a reforma trabalhista concedeu o poder de negociar a pactuação em arbitragem, afastando o poder judiciário trabalhista da resolução dos conflitos.

2.2.4. DA DISSOCIAÇÃO DA JORNADA E DESCANSO COMO CONDIÇÃO BÁSICA DE SST

Flexibilizar, irrestritamente, jornada de trabalho e descanso, da forma apresentada pela reforma trabalhista, é desprezar as limitações humanas e entender a mão de obra como fator desvinculado de qualquer custo referente a sua manutenção. A reforma reserva desprezo para a saúde e a segurança do trabalhador ao definir que “[...] as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 2017). A precarização encontra-se cravada como explicação da ampla possibilidade de temas que podem ser negociados em instrumentos coletivos.

Ainda que não seja possível, sob qualquer ponto de vista, a comparação entre humanos e máquinas, considera-se na aquisição de uma máquina, pelos donos dos meios de produção, a avaliação dos custos de manutenção envolvidos, inclusive quanto às paradas programadas sob pena do desgaste prematuro de peças e componentes, bem como, nos casos limites, da quebra e perda total do equipamento. Extrapolar esses limites, desprezar os prazos e condições de manutenção determinados pelo fabricante de determinado bem de capital é ser imprudente e correr riscos desnecessários quanto à quebra da máquina ou equipamento.

Destaca-se que até mesmo as normas regulamentadoras em saúde e segurança do trabalho, emitidas pelo extinto Ministério do Trabalho, considerando o princípio da elaboração tripartite da Organização Internacional do Trabalho, destacam a necessidade e a importância da manutenção e “parada” para máquinas e equipamentos¹.

¹ O item 12.111 da NR 12 diz: “[...] as máquinas e equipamentos devem ser submetidos à manutenção preventiva e corretiva, na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, conforme as normas técnicas oficiais nacionais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais; e o item 31.12.66 da NR 31: “[...] as atividades de manutenção e ajuste devem ser feitas por trabalhadores qualificados ou capacitados, com as máquinas paradas e observância das recomendações constantes dos manuais ou instruções de operação e manutenção seguras.

Existe uma relação entre a jornada de trabalho e o desgaste físico e psicológico do trabalhador. Há, também, uma relação entre horas trabalhadas e interação familiar e social que também vão repercutir em questões de qualidade de vida. Ao optar por mais horas de trabalho, inequivocamente, o obreiro se sujeita a mais desgaste físico e menos interação social.

Tal relevância não diz respeito exclusivamente a flexibilização das relações de trabalho, restrição orçamentária do trabalhador ou incerteza quanto à continuidade do contrato de trabalho, mas está centrada no limite da produtividade da mão de obra e da resistência física ao trabalho num país em que tantos já adoecem, são mutilados e morrem por causas laborais.

Não considerar as regras sobre a duração do trabalho e intervalos como norma de saúde e segurança do trabalho é, em verdade, mais que uma afronta ao instituto da proteção ao trabalhador, mas da própria integridade física do empregado, especialmente quando sua relativização estiver relacionada a ambientes de trabalho perigoso e insalubre.

Quem assume os custos de uma sociedade doente e acidentada? Ao relativizar a proteção à saúde e à segurança do trabalho, há na verdade uma transferência de custos para terceiros; na grande parte para o Estado, por intermédio dos benefícios concedidos pela Previdência Social. Um exemplo de externalidade negativa, cujo custo não será suportado por quem a causou, é a consequência da omissão de empregadores na manutenção adequada do meio ambiente de trabalho, bem como o agravamento das condições de saúde do empregado que excedeu a jornada de trabalho além da normalmente suportada em condições dignas, salubre e seguras. Esses custos que repercutem em adoecimento, mutilações e acidentes de trabalho serão transferidos para a sociedade. Dessa forma, ao se apropriar do trabalho em condições inseguras, o empregador cria uma externalidade negativa, um custo social dividido pela sociedade.

No limite de sua condição humana, trabalho em excesso leva à exaustão, motivo pelo qual, por força de convenções internacionais de trabalho, promove-se o combate às jornadas exaustivas², que, no Brasil, configuram-se em condições análogas à de escravo.

2 Sobre o conceito de 'jornada exaustiva', destacamos que, dentre os 'indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva', nos termos da Instrução Normativa nº 139/2018 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTb, encontra-se o trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança.

Sem prejuízo dos inúmeros exemplos, destaca-se o conteúdo das normas que se referem à proteção aos riscos decorrentes da exposição ao ruído no ambiente de trabalho. A perda auditiva está relacionada a sua constância de exposição, ou seja, quanto mais o indivíduo está exposto ao ruído, mais sujeito a doenças ele estará. Há relação entre exposição ao risco e ao tempo limite permitido de trabalho naquelas condições insalubres.

Conforme estabelecido no Anexo I da NR-15, o limite de tolerância define que como máximo de ruído para uma jornada de 8 horas de trabalho a exposição até 85 decibéis (dB_A). À medida que o volume do ruído se intensifica, há uma redução mais do que proporcional do tempo de exposição/trabalho naquelas condições até o limite máximo de 115 dB_A, em que toda e qualquer atividade, sem a devida proteção, é terminantemente proibida. Desrespeitar esses limites não é mera irregularidade trabalhista, é exposição deliberada a riscos graves e iminentes à segurança e à saúde do trabalho.

Embora o legislador se assanhe na petulância de dispor que “[...] as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, é claro que toda e qualquer ampliação da jornada de trabalho, nesses casos, é expor o trabalhador à grande probabilidade, senão certeza, de doença/acidente laboral.

Faz-se mister destacar que, no caso específico da exposição a ruído, os termos de troca entre maior exposição ao risco e aumento na remuneração não são sequer proporcionais. Note que há uma clara tendência logarítmica na definição dos limites de tolerância da exposição de ruídos, ou seja, ainda que se fosse sustentável economicamente trabalhador negociar o excesso de trabalho e aumento de jornada com o pagamento de horas extras, a estipulação de uma hora extra proporcional, por exemplo 50% a mais do que a sua hora normal, não compensaria financeiramente o trabalhador pelo seu adoecimento.

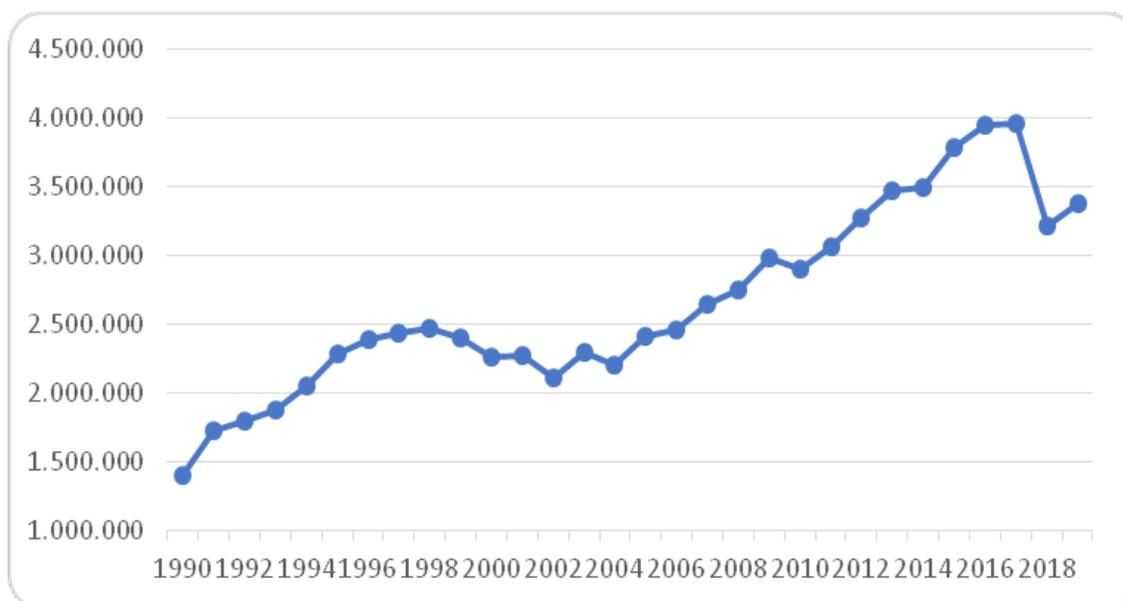
2.2.5. DA RESTRIÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA

Um dos objetivos da reforma trabalhista é dificultar o acesso dos trabalhadores à prestação jurisdicional, indo de encontro aos princípios indicados na Constituição Federal de 1988, especialmente os incisos XXXV e LXXVIII, ambos do artigo 5º, visando frear a aceleração do processo de inclusão das camadas sociais mais pobres, tanto nas condições de dignidade de vida como também como usuárias dos serviços públicos.

Não é por acaso que o ano de 2017 marcou uma forte interrupção na tendência de crescimento das demandas judiciais trabalhistas. Além disso, a partir daquele ano, quando foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, houve, pela primeira vez ao longo de quase trinta anos, um decréscimo na procura pela Justiça do Trabalho.

A ruptura dos índices de crescimento das demandas judiciais está mais relacionada com as dificuldades impostas ao trabalhador para acesso à prestação jurisdicional do que à suposta segurança jurídica proporcionada pela Lei nº 13.467/17. O processo de demanda da tutela judicial ficou dificultoso e, em alguns casos, praticamente impossível para trabalhadores de baixa renda e desempregados.

Gráfico 2 – Brasil: Processos Recebidos na Justiça do Trabalho – 1990-2019



Fonte: TST (2019) (elaboração própria).

Por ilustrativo, em caso de sucumbência, o trabalhador será responsabilizado pelo pagamento de perícias e honorários de sucumbência, mesmo se beneficiário da Justiça gratuita³. No caso de falta à audiência, o trabalhador, ainda que beneficiário da Justiça gratuita, terá que pagar as custas processo arquivado como condição do ajuizamento de nova ação. Tais regras, contidas no artigo 790-B; parágrafo 4º do artigo 791-A e parágrafo 3º do artigo 844, todos da CLT, mostram-se

³ Cumpre destacar que, em 20/10/2021, o STF, nos autos da ADI 5766, reconheceu como inconstitucionais os artigos 790-B, *caput* e parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

desproporcionais e excessivamente rigorosas para os trabalhadores hipossuficientes (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

2.2.6. DO LIMITE DE INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL A RENDA DO TRABALHADOR

A reforma trabalhista incorporou uma limitação de indenizações a título de danos extrapatrimoniais, incluindo, por exemplo, os danos decorrentes de assédio moral e sexual, bem como acidentes e doenças, todos relacionados ao trabalho, tomando por base o último salário contratual do empregado, conforme parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT.

Ao limitar a indenização ao salário do empregado, a legislação estabelece um critério discriminatório e prejudicial para os trabalhadores de baixa renda, justamente os que deveriam contar com a maior proteção do Estado nesses casos de violações, sendo incompatível com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, tendo o STF já decidido pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral no Recurso Extraordinário (RE) nº 396.386-4 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

3. ACIDENTES E DOENÇAS DE TRABALHO NO BRASIL

As reformas que flexibilizaram o arcabouço normativo da gestão em saúde e segurança do trabalho, direta ou indiretamente, repercutem no ponto mais sensível da relação laboral: a transformação do trabalho em instrumento de adoecimentos, acidentes, mutilações e mortes.

Ainda que a legislação específica previdenciária não tenha sido alterada efetivamente, embora objeto de inúmeras tentativas, é possível sentenciar que o arcabouço protetivo de acidentes e doenças do trabalho sofreu um retrocesso de mais de cem anos, remetendo o Brasil à legislação existente no início do século XX.

3.1. A LEGISLAÇÃO DE 1919

Concebido sob a égide do pensamento liberal do final do século XIX e início do século XX, o Decreto-Lei nº 3.724/1919 pretendia regular as obrigações dos empregadores resultantes dos acidentes no trabalho, reconhecendo alguma responsabilidade do empregador em indenizar os empregados em casos de acidente e moléstias exclusivamente no trabalho.

O dispositivo era extremamente restritivo ao conceito de acidente e doença laboral na medida em que considerava acidente de trabalho aquele que tivesse causa única relacionada ao trabalho, excluindo todas as demais, dentre os casos de força maior, dolo do próprio trabalhador ou de estranhos, bem como de fatos relacionados com as condições de vida, fadiga e moradia como correlacionados ao sinistro. Em verdade, os empregadores estariam desobrigados de indenizar em casos de negligência, imperícia e imprudência do trabalhador.

Ainda sobre as limitações do marco legal sobre acidentes de trabalho de 1919:

a) a legislação deixava uma grande parcela de trabalhadores completamente alijados de qualquer proteção, dentre eles, os trabalhadores do comércio, setor de saúde e todos os tipos de rurícolas braçais. Em verdade, a lei se restringia a determinados setores econômicos, como construção, transporte e descarga, estradas de ferro e de rodagem, redes de esgoto, telegráficas e telefônicas, assim como estabelecimentos industriais.

b) o cálculo do salário anual da vítima, que era base de cálculo da indenização, limitava-se a 300 vezes o salário diário do trabalhador na data do acidente;

c) a indenização referente à morte do trabalhador ficava reduzida para beneficiários cuja subsistência provesse, se esses não fossem cônjuge e herdeiros necessários;

d) restringia o pagamento das indenizações aos beneficiários da vítima que residissem no exterior quando da ocorrência do acidente;

Paralelamente às questões jurídicas materiais, o processo judicial tornava eventuais demandas ainda mais desiguais para a parte hipossuficiente da relação de trabalho. As ações eram processadas na Justiça comum, prescreviam no prazo de dois anos e não isentavam as vítimas do pagamento de custas processuais caso vencidas.

3.2. A LEGISLAÇÃO DE 1991

A Carta Magna de 1988 é basilar para a consolidação da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado democrático de direito, estabelecendo como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem prejuízo da indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Os princípios emanados pela Constituição de 1988 estão presentes na Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social. É ela que define o acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho e provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Visando a proteção tanto do trabalhador e seus beneficiários, a lei contempla tanto os acidentes tradicionais, cujas consequências podem ser percebidas logo após a sua ocorrência, como também as entidades mórbidas, conhecidas como doenças profissionais ou do trabalho, relacionadas com a exposição contínua a agentes e que, geralmente, se manifestam de forma lenta e gradativa.

Paralelamente, ela equipara ao acidente de trabalho, para todos os fins jurídicos, uma série de sinistros sofridos pelo segurado ainda que fora do local e da jornada de trabalho, como, por exemplo, o acidente de trajeto, que ocorre no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive em veículo de propriedade do trabalhador.

Destaca-se que o acidente de trabalho para as finalidades previdenciárias e trabalhistas contempla o ato de terceiro, inclusive nos casos de agressão, sabotagem, ato de imprudência, de negligência ou de imperícia, bem como de pessoa privada do uso da razão. Casos fortuitos e decorrentes de força maior, como desabamento, inundação, incêndio também são contemplados pelo instituto.

Contudo, a lei destaca que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador para evitar os acidentes. E no caso de negligência quanto às normas indicadas para a proteção individual e coletiva dos trabalhadores, autoriza a Previdência Social a ajuizar ação regressiva visando o ressarcimento pelos benefícios pagos em decorrência da omissão do empregador.

3.3. RETROCEDENDO MAIS DE UM SÉCULO NAS QUESTÕES ACIDENTÁRIAS

Conforme já relatado, as ocorrências sofridas pelo trabalhador no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, estão equiparadas como acidentes de trabalho para todas as finalidades previdenciárias e trabalhistas.

Entretanto, sem qualquer justificativa inserida na sua exposição de motivos, a Medida Provisória nº 905, de 11/09/2019, cujo tema era a flexibilização da legislação trabalhista e a criação do contrato de trabalho verde e amarelo, revogou a alínea “d” do inciso IV do *caput* do artigo 21, que trata exclusivamente da equiparação do acidente de trajeto como acidente de trabalho. Tal revogação não se limitava a uma simples redução do escopo de proteção de um instituto jurídico, mas efetivamente alijava milhões de trabalhadores do arcabouço da seguridade social, deixando-os completamente relegados à própria sorte.

Somente entre os anos de 2009 e 2019, a Previdência Social registrou a ocorrência de 1.143.059 (um milhão, cento e quarenta e três mil e cinquenta e nove) acidentes de trajeto. Apenas em 2019, essa modalidade representava 21% de todas as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) do país, representando a importância dessa modalidade de proteção social.

Tabela 2 – Acidentes do trabalho por situação do registro e motivo - 2009/2019

| Anos | QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO | | | | | |
|------|-------------------------------------|--------------------|---------|---------|--------------------|--------------------|
| | Total | Com CAT Registrada | | | | Sem CAT registrada |
| | | Total | Motivo | | | |
| | | | Típico | Trajeto | Doença do Trabalho | |
| 2019 | 582.507 | 486.110 | 374.545 | 102.213 | 9.352 | 96.397 |
| 2018 | 586.017 | 481.993 | 363.314 | 108.082 | 10.597 | 104.024 |
| 2017 | 557.626 | 453.839 | 341.700 | 101.156 | 10.983 | 103.787 |
| 2016 | 578.935 | 474.736 | 354.084 | 108.150 | 12.502 | 104.199 |
| 2015 | 622.379 | 507.753 | 385.646 | 106.721 | 15.386 | 114.626 |
| 2014 | 712.302 | 564.283 | 430.454 | 116.230 | 17.599 | 148.019 |
| 2013 | 717.911 | 559.081 | 432.254 | 111.601 | 15.226 | 158.830 |
| 2012 | 713.984 | 546.222 | 426.284 | 103.040 | 16.898 | 167.762 |
| 2011 | 720.629 | 543.889 | 426.153 | 100.897 | 16.839 | 176.740 |
| 2010 | 701.496 | 525.206 | 414.824 | 94.789 | 15.593 | 176.290 |
| 2009 | 733.365 | 534.248 | 424.498 | 90.180 | 19.570 | 199.117 |

Fonte: Brasil (2019) (elaboração própria).

De fato, a MP nº 905/2019 foi revogada pela MP nº 955, de 20/04/2020. Mas as tentativas de eliminar a cobertura acidentária ainda se mantêm, inclusive no próprio governo.

Quanto ao valor das indenizações decorrentes de acidentes de trabalho, há grave retrocesso na fixação de limites de valores em função do salário recebido pela vítima. A vida do trabalhador passa a valer o quanto ele ganha.

Se a legislação de 1919 limitava as indenizações devidas pelos empregadores em casos de acidente de trabalho ao valor de 2:400\$ anuais, mesmo que o salário da vítima fosse maior que aquela quantia, a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, também inseriu limitadores ao valor das indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

A alteração vai ao encontro das demandas empresariais e das alegações sobre o alto custo dos ‘encargos laborais’. Nesse sentido, ainda durante as discussões sobre a reforma trabalhista de 2017, em audiência conjunta das Comissões de Assuntos Sociais (CAS) e de Assuntos Econômicos (CAE), em 10/05/2017, o então presidente do Tribunal Superior do Trabalho afirmou, em audiência nas comissões de Assuntos Sociais e de Assuntos Econômicos do Senado Federal, que indenizações laborais não podem ser altas, uma vez que isso estimularia a automutilação pelos trabalhadores para receberem os valores, citando como exemplo, os soldados que se automutilavam e retiravam um dedo na mão esquerda para não irem à guerra: “[...] se você começa a admitir indenizações muito elevadas, o trabalhador pode acabar provocando um acidente ou deixando que aconteça porque para ele vai ser melhor” (Brasil, 2019).

Sobre as dificuldades ao acesso à Justiça especializada, conforme detalhado na seção anterior, a reforma trabalhista teve o objetivo velado de reduzir as demandas dos trabalhadores à tutela judicial. Cumpre repisar que diversas inovações processuais dificultaram ainda mais o acesso justamente dos trabalhadores mais vulneráveis, inclusive dos acidentados e doentes do trabalho. Assim como na legislação em 1919, os trabalhadores passam a arcar com os custos das demandas judiciais, incluindo as custas processuais, honorários advocatícios e periciais, ainda que beneficiários da gratuidade de justiça (declarado inconstitucional pelo STF).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os pífios resultados quantitativos da reforma trabalhista comprovam o fracasso em seu suposto objetivo de reduzir o desemprego. A teoria econômica ensinada nos relatórios das comissões parlamentares que prometiam menos direitos e mais empregos não se confirmou: a voracidade em eliminar garantias históricas da classe trabalhadora pouco ou quase nada alterou a oferta de vagas pelos empregadores que apenas passaram a pagar bem menos pela mão de obra.

Piores são as perspectivas quanto à saúde e à segurança do trabalho. Pobre da nação que consegue encontrar em alguma teoria econômica justificativa para permitir o labor de gestantes em atividades insalubres, ampliar jornadas sem considerar as cautelas em saúde e segurança do trabalho ou limitar a indenização de um acidente fatal a até cinquenta salários mínimos. Simpatizantes do mercado desregulado provavelmente dirão que a reforma trabalhista fracassou porque ousou pouco, insistindo que o mercado de trabalho é demasiadamente protegido, propondo, quem sabe, ir além e reduzir a idade mínima para o trabalho e permitir o trabalho infantil, como se fazia no Brasil escravocrata.

Se não prosperou em cumprir o que prometeu, obteve sucesso no que veladamente queria: impedir que o trabalhador, parte hipossuficiente da relação contratual, pudesse se socorrer na Justiça especializada e que alguma maneira equilibrasse a relação a seu favor. A perversão da reforma ao criar dificuldades maiores do que as existentes na Justiça comum, exigindo honorários advocatícios e periciais, ainda que o demandante seja beneficiário da Justiça gratuita é um agravo ao Estado democrático de direito, um retrocesso que remonta a tempos autoritários, onde greve, por exemplo, era caso de polícia.

E se fosse realmente possível atingir crescimento econômico às custas do labor desregulado, às custas da plena utilização de uma horda de mulheres grávidas aplicando herbicidas em canaviais, às custas de jornadas exaustivas e com a possibilidade de crianças livremente negociarem a remuneração do labor com seus patrões? Escolheríamos esse caminho? Estaríamos dispostos a pagar os custos sociais e morais desse suposto desenvolvimento?

A história demonstra justamente o contrário. A partir de 1930, o Brasil rompeu com o modelo agroexportador liberal, os resquícios de *plantations* coloniais, sonhando com o desenvolvimento a partir da industrialização, diversificação de sua economia e fortalecendo o mercado consumidor interno. Os requisitos dos avanços nas relações capitalistas exigiam a valorização e regulamentação do trabalho. O salário mínimo não era uma política populista, mas o ponto fulcral de uma estratégia de desenvolvimento. Aliás, é fundamental destacar como mentirosa a acusação de que a CLT é uma cópia da Carta del Lavoro. A simples leitura de ambas já esclareceria os incautos. Ainda que prevaleçam as críticas ao modelo autoritário que absorveu a tutela das negociações coletivas e podou sindicatos, mesmo assim, pagar salário até o quinto dia útil de cada mês, estabelecer limite de jornada e descansos obrigatórios, proteger o trabalho da mulher e do menor, fixar condições mínimas de saúde e segurança foram políticas de desenvolvimento e tiveram sucesso nesse objetivo.

A crise econômica e política que culminam no *impeachment* de 2016 marcaram a ruptura do chamado novo desenvolvimentismo. Uma ponte para o futuro foi prometida. Entretanto, o caminho se mostra extremamente penoso para a classe trabalhadora em flagrante retrocesso ainda mais feroz do que os percebidos nos anos 1990. A prometida modernização traveste-se de retrocessos inimagináveis. A reforma trabalhista que passa a descontar o tempo que o trabalhador utiliza para trocar o uniforme de trabalho não entrega o prometido.

Faz-se mister destacar que o presente estudo teve escopo temporal limitado, deixando de contemplar inclusive a aceleração do processo de desconstrução promovido pelo governo Bolsonaro, especialmente no plano infralegal, notadamente no processo de “modernização” das Normas Regulamentadoras. Esse tema nos parece demandar esforços acadêmicos mais aprofundados, tanto para fins de registro da desconstrução das garantias como da tentativa de retirar o Estado da regulação da segurança e saúde do trabalho.

Menos direitos não trouxeram mais empregos, apenas nos deixaram ainda mais distantes da construção de uma sociedade desenvolvida capaz de erradicar a pobreza e reduzir nossas perversas desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, R, MORAIS, F. **A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil**. Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, v. 10, n. 1, p. 185-201, 21 jan. 2018.

BONFIM, H. **Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens?** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Bahia: TRT 5ª Região, ano V, n. 9, out. de 2017.

BRASIL. **Portal do Empreendedor**. 2020. Disponível: <http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemei/private/pages/relatorios/opcoesRelatorio.jsf>. Acesso em: 28 jun. 2020.

_____. Câmara dos Deputados. **Comissão Especial – PL 6787/16 – Reforma Trabalhista**. Relatório da Comissão Especial da Reforma Trabalhista, de 12/04/2017. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D67C7B2176926551B64783481CE7BCE4.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestre Móvel – PNADC/M. 2020**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadcm/tabelas>. Acesso em: 14 set. 2020.

_____. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT 2009-2019**. Brasília: MF, 2019. Disponível em <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho>>. Acesso em: 12 jul. 2021.

_____. Ministério do Trabalho. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**. Brasília, DF, 2018.

_____. Senado Federal. **Audiência conjunta das comissões de Assuntos Sociais e de Assuntos Econômicos, realizada em 10/05/2017**. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/05/16/trabalhadores-podem-se-mutilar-caso-indenizacoes-sejam-altas-afirma-ives-gandra-filho/>. Acesso em: 1 nov. 2020.

DARDOT, P, LAVAL, C. **A nova Razão do Mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, V. **Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador**. In: CAMPOS, A. (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: IPEA, 2018. p. 95-112.

GANDRA FILHO, Y. **A necessidade de reformas para promover o bem comum da sociedade**. Revista Consultor Jurídico, 1 de agosto de 2019, 14h25. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-ago-01/ives-gandra-filho-necessidade-reformas-prol-bem-comum>. Acesso em: 1 nov. 2020.

KREIN, J. **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, p. 77-104.

MERINO, E. **Efeitos agudos e crônicos causados pelo manuseio e movimentação de cargas no trabalhador**. 114f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Secretaria de Relação Institucionais do MPT. **Nota Técnica n. 05**. Brasília: MPT, 2017.

NASCIMENTO, A. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO (PMDB). **Uma ponte para o futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015.

PELATIERI, P., CAMARGOS, R.C., IBARRA, A., MARCOLINO, A. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. In: CAMPOS, A. (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: IPEA, 2018. p. 33-48.

SEVERO, V., MAIOR, J. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D., VIANNA, S., TEIXEIRA, L. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Recebido: 02/10/2021
Revisado: 14/12/2021
Aprovado: 20/01/2022