

RESUMO

Este trabalho integra os estudos da pesquisa: A desregulamentação das leis trabalhistas no Brasil e seus impactos nos direitos dos trabalhadores, do curso de Direito da Universidade de Fortaleza (UNIFOR). O artigo tem por finalidade conhecer o processo histórico de construção das leis trabalhistas no Brasil, analisando-o com base nos aspectos legais, sociais, ideológicos, econômicos e culturais. Com base nesses pressupostos, realizou-se uma abordagem crítica acerca da desregulamentação da legislação trabalhista brasileira no contexto atual, tendo em vista a precarização de prerrogativas, outrora institucionalizadas, em um panorama de crise político-econômica e institucional. O estudo partiu da seguinte problemática: Quais os possíveis avanços e retrocessos da reforma das leis trabalhistas no Brasil, considerando, sobretudo, seus impactos nos direitos da classe trabalhadora? A pesquisa é de cunho bibliográfico e está alicerçada nas ideias de: Gomes (2002), Leitão (2012), Mourthé (2012), Sader (2013), bem como nos documentos legais: Constituições de 1946, 1967 e de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei 13.429 (Lei da Terceirização), Lei 13.467 (Lei da Reforma Trabalhista), e Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os resultados aferidos demonstram, através de uma interpretação comparativa de textos jurídicos e dos fundamentos teóricos, que a Reforma Trabalhista enveredada no Brasil contemporâneo pode flexibilizar nocivamente os direitos conquistados pelo trabalhador, a partir do momento em que é notável uma valorização do negociado sobre o legislado, o que tende a diminuir a autonomia dos trabalhadores diante da classe patronal, bem como dificultar o acesso destes à Justiça do Trabalho.

Palavras-Chave: Leis trabalhistas; avanços e retrocessos; direitos dos trabalhadores.

A DESREGULAMENTAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL E SEUS IMPACTOS NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Pedro Henrique Soares Matias
Mateus Peixoto Leandro

Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Introdução:

No contexto atual de profundas transformações sociais, políticas e econômicas em que o Brasil está inserido, a incidência de reformas trabalhistas, de cunho neoliberal, suscita uma série de reflexões acerca das complexas relações entre trabalhadores, empregadores, sindicatos e representantes governamentais, à medida que a regulamentação desses vínculos é preponderante para o funcionamento eficiente da máquina pública, tendo em vista, sobretudo, as históricas perspectivas de justiça social e de um desenvolvimento econômico pautado na garantia de direitos.

Para tanto, um estudo acerca das atuais reformas trabalhistas é preponderante, a fim de esclarecer os principais aspectos dessa desregulamentação, enfatizando, em contrapartida, a importância dos direitos dos trabalhadores como forma de assegurar-lhes existência digna e relações laborais mais equitativas. Ao se alicerçar nas possíveis mudanças que serão enveredadas no contexto nacional das relações trabalhistas (após as referidas reformas), o artigo, em uma concepção jurídico-sociológica, apresenta um panorama crítico sobre o processo histórico de conquistas da classe trabalhadora, respaldando-se não só em textos legais e instrumentos jurisprudenciais, mas também na análise de especialistas que discutem sobre a temática.

As Leis Trabalhistas no Brasil e as Reformas Econômicas Atuais:

Diferentemente dos países que sofreram as influências da Revolução Industrial desde o século XVIII, o Brasil só pôde consolidar seu processo interno de industrialização a partir da década de 1930, tendo em vista que, durante a Primeira República (1889-1930), a matriz econômica do país era predominantemente rural, pois o café constituía o principal elemento de exportação.

Após a Revolução de 30, com a retirada das oligarquias cafeeiras do cenário político, o âmbito governamental teve como centro a figura icônica de Getúlio Vargas, sendo uma das primeiras medidas a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, seguida pelo enquadramento dos sindicatos à ordem federal.

Nessa primeira fase de seu governo, denominada Governo Provisório (1930-1934) foi que “a legislação trabalhista, previdenciária e sindical tomou corpo no Brasil” (GOMES, 2002); contribuindo para a formação de um elemento identitário do trabalhador, principalmente, através da Constituição de 1934, a qual trouxe como pauta os direitos dos trabalhadores urbanos.

Contudo, foi a partir do Estado Novo (1937-1945), especificamente com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - Decreto-lei n. 5.452/1943, que o trabalhador urbano teve suas prerrogativas fundamentais salvaguardadas em um código jurídico, já que esta classe, historicamente, não possuía direitos assegurados em estatutos legais. O cenário de não inclusão de direitos trabalhistas potencializava práticas desumanas no âmbito laboral, as quais se assemelhavam ao período escravocrata brasileiro (que perdurou até 1888).

Já na Constituição de 1946, promulgada no governo Dutra, a luta dos trabalhadores alcançou mais uma conquista relevante para o que hoje está juridicamente estabelecido, tendo em vista que foi instituído, no artigo 157, o veto às disparidades de salário por idade, sexo ou nacionalidade; bem como se estipulava o limite máximo de 8 horas de trabalho, excetuando-se os casos previstos em lei. Portanto, essa carta constitucional, pela primeira vez no processo histórico das conquistas trabalhistas, instituiu regras isonômicas de tratamento aos trabalhadores, regulamentando, assim, o período limite para a duração do “trabalho normal” (Denominado atualmente pela Constituição de 1988 em seu Artigo 7º, Inciso XIII).

Entretanto, em 1964, com a instauração do Regime Militar brasileiro e a posterior outorga da Constituição de 1967, foram mitigadas grande parte das prerrogativas trabalhistas, já que o “regime de exceção” brasileiro restringiu um conjunto de direitos assegurados anteriormente, tais como o direito à greve aos servidores públicos (Art. 157, §7º); estipulando também a idade mínima de 12 anos para o trabalho. Essa última medida, atualmente, é considerada ilegal e desumana, pois o artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) proíbe a realização de qualquer trabalho por indivíduo com idade inferior a quatorze anos; sendo permitido ao indivíduo, dos quatorze até os dezesseis anos, trabalhar somente na condição de Aprendiz. Essa condição constitui uma importante medida de segurança e saúde do trabalho, pois a partir do momento em que o adolescente tem uma dupla jornada (escola e jornada laboral) o seu desenvolvimento físico e mental termina sendo prejudicado devido ao excesso de atividades.

Posterior ao período ditatorial brasileiro, o fenômeno da redemocratização, introduzido

em 1985 e legitimado com a Constituição de 1988 (considerada como Constituição Cidadã), aprimorou os princípios cidadãos, bem como ratificou os direitos trabalhistas instituídos na Era Vargas.

Nessa perspectiva, a cidadania e a justiça social são aspectos amplamente destacados nessa Carta Magna, assim como a regulamentação das condições de trabalho e a dignidade do trabalhador, ao se enfatizar o valor social do trabalho em prol do bem comum (Art. 193). Ademais, as responsabilidades jurídicas da Constituição, no que tange ao âmbito jurídico trabalhista, passaram a ser divididas com o TST (Tribunal Superior do Trabalho), o qual promove, na atualidade, não somente um papel importante na mediação de conflitos entre empregadores e empregados, como também é responsável pela observância das relações contratuais, a favor de condições igualitárias, tanto ao contratante quanto ao contratado.

Além disso, a atuação do TST também é de suma importância na edição de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (OJ's) e de Precedentes Normativos, objetivando não só a unificação da jurisprudência trabalhista – a partir da interpretação dos ministros – como também a criação de institutos mais benéficos para o trabalhador. Um exemplo da aplicação do princípio *in dubio pro operário* pelo TST é a Súmula 372, a qual prevê que caso o trabalhador que ocupe cargo de confiança a mais de dez anos seja revertido para a sua função de origem, ele deve ter a remuneração recebida na função de confiança incorporada ao seu salário. Outro exemplo do uso do poder criativo dos magistrados do TST em benefício do empregado é a Súmula 291 do TST, cuja redação apregoa:

A supressão total ou parcial pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (Brasil, 2011)

Essa Súmula estabelece que, caso o trabalhador, ao prestar horas extras com habitualidade durante o período de 1 (um) ano, tenha essas horas extras suprimidas, cabe a ele receber uma indenização. A referida obrigação por parte do empregador tem em vista o princípio da Estabilidade Financeira, já que o trabalhador presta essas horas extras habitualmente e percebe a remuneração inerente a elas, contando, assim, com esse dinheiro recebido pela prestação de serviço extraordinário. Pode-se observar que uma supressão arbitrária dessas horas extraordinárias – e por consequência também da remuneração percebida a partir da prestação delas - causaria inúmeros transtornos à vida do trabalhador,

devido ao fato de ele já esperar o recebimento daquele dinheiro todo mês.

Com o advento da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), esse poder criativo do TST deixa de existir, pois de acordo com a nova redação do Artigo 4º, § 2º da CLT : “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”. Desse modo, os magistrados não possuem mais competência para a criação de novas prerrogativas que sejam *pro operário*, sendo esta uma medida bastante prejudicial para os trabalhadores, pois várias súmulas que elencam deliberações benéficas aos empregados (a exemplo das Súmulas citadas no parágrafo anterior) deixam de existir, reduzindo garantias conquistadas por essa classe.

Diante do processo de redemocratização brasileira, é possível observar que o neoliberalismo no país surgiu em um momento de intensas transformações sociais e econômicas, as quais nortearam a introdução e a evolução da experiência liberal durante as décadas de 1980 e 1990. Muitas ações, tais como as greves deflagradas no ABC paulista, tiveram significativa influência na constituição desse modelo governamental, à medida que o movimento grevista, inserido em um período de abertura política lenta e gradual, representou não só a luta dos trabalhadores, como também o engajamento de outras esferas sociais por direitos que eram cerceados pelo Estado brasileiro durante o período ditatorial.

No entanto, o neoliberalismo só foi instituído oficialmente no país durante o governo de José Sarney, o qual assume a presidência logo após a morte repentina de Tancredo Neves, em 1985. Nesse ínterim, as principais propostas desse governo consistiam no controle da inflação e na busca pela estabilidade econômica, tendo como medidas tanto práticas liberais, como as privatizações; quanto ações de intervencionismo estatal, a exemplo do congelamento de preços. A partir desses pressupostos, pode-se perceber o caráter peculiar do neoliberalismo no Brasil, o qual, muitas vezes, distinguia-se da perspectiva neoliberalista globalizante adotada por outros países.

Em 1990, com a eleição de Fernando Collor de Mello para presidência, o neoliberalismo é potencializado, tendo em vista que o Plano Brasil Novo introduziu medidas de privatização, por intermédio da efetivação do PND (Programa Nacional de Desestatização), o qual privatizou 18 empresas, a exemplo da Siderbrás e da Usiminas. Em 1992, com a renúncia de Collor, assume o vice - presidente Itamar Franco, que, no plano econômico, desacelera as privatizações e institui o Plano Real.

A partir de 1995, Fernando Henrique Cardoso intensificou o processo de desestatização, estabelecendo, dessa forma, uma relação conflituosa com ordens sindicais e com a classe operária do país, em virtude das propostas de alteração de artigos da CLT (Código de Leis Trabalhistas), como o artigo 618, cuja modificação poderia derrogar direitos conquistados desde o período varguista. Soma-se a esse contexto o elevado nível de desempregados no Brasil, além da criação do projeto de lei de terceirização trabalhista (PL 4.302/1998), o qual, após anos engavetado, voltou a ter pauta na reforma trabalhista atual.

Porém, após anos de políticas governamentais de caráter neoliberal, tendo em vista a necessidade de estabilização econômica do país, houve a transição para uma perspectiva política neodesenvolvimentista, a qual buscou vincular características do capitalismo financeiro à garantia dos direitos sociais, a partir de uma matriz socioeconômica que, ao mesmo tempo, reiterava uma visão particular de Estado de bem-estar social (Wealth fare state), sem se opor as vantagens do capital privado.

Dessa forma, com a ascensão do líder operário Luiz Inácio Lula da Silva do Partido dos Trabalhadores (PT), à presidência do Brasil, observa-se uma maior postura assistencialista do Estado diante das desigualdades sociais, tendo em vista a implementação de medidas em amplas esferas da sociedade, a exemplo da criação do Bolsa Família, do Programa de Aceleração do Crescimento, bem como de outras iniciativas em setores fundamentais, na área da saúde, da educação, da infraestrutura, da cultura, dentre outras. Nesse processo, vale ressaltar a participação ativa dos Sindicatos e da Central Única dos trabalhadores (CUT) nos diálogos entre empresários e representantes políticos, considerando as estratégias de inclusão social, o aumento do poder aquisitivo da população e a luta contra a precarização das condições de trabalho.

Seguindo esse legado, a presidente Dilma Vana Rousseff, também membro do PT, manteve parcialmente as políticas de seu predecessor, enfrentando, por sua vez, um panorama crítico de recessão e de crise político-econômica, agravado pelos escândalos de corrupção que envolveram membros de diversos partidos, que foram deflagrados pela Operação Lava-Jato. Após uma reeleição conturbada, críticas contundentes abalaram a legitimidade de seu mandato, sobretudo, diante da falta de apoio da maioria dos congressistas.

Nesse íterim, dúbias denúncias de crime de responsabilidade cometido contra a lei orçamentária (Art. 85, VI, CF/88) levaram-na ao processo de impeachment (institucionalizado pela lei 1.079/1950) em 2016, que culminou no seu desligamento do cargo.

Diante do impeachment da presidente Dilma Vana Rousseff, assume o cargo o vice Michel Miguel Elias Temer Lulia, afiliado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), o qual, atualmente, exerce uma política de coligação com grupos conservadores e neoliberais, utilizando a crise como justificativa para implementar medidas de austeridade fiscal. Nesse contexto conflituoso no qual o país está inserido, a reforma nos direitos trabalhistas e a proposta de reforma na previdência são vistas com temor não só pela maioria da população, como também por especialistas do Direito do Trabalho, cientistas políticos, sociólogos e líderes sindicais, tendo em vista que pode haver uma considerável transmutação dos direitos sociais, muitos dos quais legitimados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, com a parcial aprovação da Lei da Terceirização (Lei 13.429/17), proposta ainda no governo de Fernando Henrique, empresas poderão contratar trabalhadores por intermédio de outras empresas para a atividade fim. Apesar da lei não versar expressamente que é permitida a contratação de uma empresa interposta para a admissão de funcionários que exerçam a atividade fim, ela também não veda essa contratação, sendo considerado por alguns doutrinadores do Direito do Trabalho como permissão para a terceirização nessa atividade - indo de encontro à Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que veda, em seu Inciso I, a contratação de trabalhadores por empresa interposta (exceto para o exercício de trabalho temporário).

De acordo com o Inciso III da mesma súmula, é permitida a contratação de trabalhadores terceirizados (além do trabalho temporário) para o exercício de serviços de conservação, limpeza e outros serviços especializados ligados à atividade meio; desde que inexistindo a subordinação jurídica direta com a tomadora de serviços (um dos requisitos para a configuração da relação de emprego). A partir disso pode-se verificar que a legislação contraria o entendimento da instância superior da Justiça do Trabalho e flexibiliza a relação pactual entre empregador e empregado. Arelado a esse argumento, ratifica-se a precarização das relações de trabalho, assim como constata Tábata Amaral (2012, p.79) em sua dissertação de mestrado pela Universidade de São Paulo (USP):

(...) diante dos princípios apregoados pelo ordenamento vigente, a terceirização não pode ser entendida como lícita ou aceita por nossos Tribunais sob a mera alegação da existência do princípio da livre iniciativa, porquanto fere outro princípio a que a própria Constituição confere maior importância: o da valorização do trabalho humano. Afinal, tratar trabalho como mercadoria e desvalorizá-lo, precarizando de modo terrível o trabalhador e suas condições de sobrevivência implica desprovê-lo de seu valor e negar os benefícios que ele proporciona à dignidade humana.

Nesse contexto de desregulamentação de direitos, a Lei 13.467/17, como já abordado, estabelece profundas alterações em artigos da CLT, o que torna ainda mais vulnerável a situação do trabalhador, tendo em vista o caráter unilateral da proposta, estabelecida sem a devida deliberação entre os setores mais afetados. Por exemplo, quando economistas liberais afirmam que a flexibilização da leis trabalhistas acarreta um maior número de empregos, observa-se uma concepção laboral pautada não na dignidade do trabalhador, mas sim no aspecto quantitativo, em detrimento do caráter qualitativo dos direitos; pois, se um indivíduo não mantém vínculos empregatícios fixos com determinada empresa, as deliberações entre ele e o empregador tendem a ser ainda mais verticalizadas e desproporcionais.

Nessa conjuntura, o Art. 8º, § 3º, da redação final da Reforma Trabalhista, concernente à lógica dos contratos estabelecidos, determina que a Justiça do Trabalho só irá intervir nos quesitos de competência jurídica, afetando minimamente a autonomia da vontade coletiva; o que institui, como via de regra, a prevalência do negociado sobre o legislado. Observa-se que o referido artigo retoma aspectos liberais do princípio “pacta sunt servanta”, permitindo que vínculos empregatícios sejam instituídos, muitas vezes, sem a intervenção estatal, o que pode corroborar a regulamentação de pactos “leoninos”, nos quais há, geralmente, um desequilíbrio de funções entre os acordados.

Outro exemplo integra as mudanças negativas ocorridas no âmbito da Equiparação Salarial (Art. 461, CLT) que foi completamente modificado pela Lei 13.429/17, cuja mudança mais significativa (e visível) foi à ocorrida no caput do Artigo, o qual estabelecia anteriormente: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” e cuja atual redação é: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. Isto é, o âmbito territorial para que a Equiparação Salarial possa ser requerida diminuiu significativamente, pois antes ele correspondia à área da mesma localidade¹ e, atualmente, corresponde tão somente ao mesmo estabelecimento empresarial, ou seja, os trabalhadores de diferentes filiais de uma mesma empresa (na mesma localidade) podem receber salários distintos, o que revela grande discrepância.

Outras modificações onerosas foram os §§2º e 3º, cujas redações atuais são: § 2º “Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em

1. “Localidade” é considerada, segundo a Súmula N°6, Inciso X, do TST como: “ao mesmo município ou a municípios distintos que comprovadamente pertençam a mesma região metropolitana”. (83) 3322.3222

quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensado qualquer forma de homologação ou registro em órgão público”; e § 3º “No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios dentro de cada categoria profissional.”. Disposições novas que vão de encontro ao estabelecido pela Súmula Nº 6 do TST no seu Inciso I, a qual afirma que o Plano de Cargos e Carreiras deve estar devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - exceto para entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional. O citado estabelecimento realizado pela jurisprudência visa evitar situações esdrúxulas na qual o empregador “cria” o quadro de Cargos e Carreiras tão somente para evitar as ações requerendo a Equiparação Salarial, e não visando a satisfação das condições higiênicas (insatisficientes) dos trabalhadores.

Além disso, a vedação da equiparação do salário do paragonado com paradigmas remotos, chamada de Equiparação Salarial em Cadeia (Súmula Nº 6, VI, “b”, TST)- foi outro fator negativo trazido pela Reforma Trabalhista, porque de acordo com o § 5º do Artigo 461 da Lei 13.467/17: “A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria”. Essa vedação da equiparação em cadeia limitará o acesso dos paragonados a salários mais justos destinados a empregados mais antigos da empresa, permitindo ao empregador diminuir o salário dos empregados e maximizar os seus lucros.

A Reforma Trabalhista, também em seus institutos, limitou o acesso de empregados à Justiça do Trabalho, a exemplo do elencado no Artigo 507- B da Reforma:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo Único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

(Brasil, 2017)

Por conseguinte, os empregadores poderão firmar com os empregados termos de quitação das obrigações trabalhistas anuais perante a entidade sindical da categoria profissional, o que parece plausível; entretanto, no Parágrafo Único do mesmo artigo, há previsão de eficácia liberatória das parcelas especificadas no termo firmado. Essa última disposição é negativa para o empregado, já que ele pode ser coagido a firmar o termo mesmo não dispondo de todas as obrigações quitadas pelo empregador, atrelado à impossibilidade de postular perante a Justiça do Trabalho após assinatura do citado termo. Em uma percepção

crítica, tal instituto tem como único intuito favorecer a fraude e beneficiar os empregadores que não cumprem as obrigações trabalhistas, pois se o empregador está com todas as atribuições regularizadas, qual seria o sentido de ir até o sindicato da categoria profissional para firmar um termo de quitação se há consciência de ambas as partes de que todas as responsabilidades estão quitadas? Subsiste pouca lógica nessa norma, porque seria benéfica somente para os maus pagadores, que coagiriam seus empregados a firmar os termos previstos, a fim de que estes possam manter seus vínculos empregatícios e evitar possíveis reclamações na Justiça do Trabalho.

Outrossim, a Lei 13.467/17 traz consigo outro dispositivo do direito coletivo do trabalho, presente na nova redação do Artigo 620 da CLT, o qual outrora estabelecia que: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. E cuja redação atual é: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenções”. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo firmado entre o Sindicato da categoria econômica (Sindicato dos empregadores) e o Sindicato da categoria profissional (Sindicato dos empregados), enquanto Acordo Coletivo de Trabalho é a forma de Negociação Coletiva, estabelecida entre o Sindicato da Categoria Profissional e uma determinada empresa. A motivação oficial para a modificação da redação do Artigo 620 foi pautada na maior especificidade dos Acordos Coletivos em relação às Convenções, o que determinaria a prevalência dos primeiros em relação aos segundos. Entretanto, esse novo dispositivo é uma clara afronta ao princípio do *in dubio pro operario*, impedindo que o empregado tenha acesso à norma mais benéfica em consideração à norma mais específica.

Outro ponto que gerou bastante polêmica na Lei 13.467/ 17 foi anunciado no art. 394-A da CLT, o qual permite que mulheres lactantes possam trabalhar em ambiente insalubre, já que, de acordo com a nova redação desse artigo:

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação. II- atividades insalubres em grau médio ou mínimo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III- atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 2017)

Essa nova redação é um vilipêndio às normas de segurança e saúde do trabalho, ao permitir que uma mulher gestante ou lactante exerça atividades insalubres, já que o contato

com alguma enfermidade não trará somente prejuízos para esta mulher, como também ao seu filho.

Desse modo, em um país já marcado historicamente pelas desigualdades socioeconômicas, as perspectivas futuras resvalam na miséria e na subordinação do trabalhador à lógica excludente do capital e do elitismo político-econômico, o que permite questionamentos acerca da real existência de uma democracia no Brasil. Acerca da degradação da república, Mourthé (2012, p. 694) se posiciona:

Os mandatos concedidos a alguns cidadãos para implementar ou manter a organização social que defenda os interesses de todos eles, a vontade geral, quase sempre são desrespeitados. O poder dos eleitos é desviado para atender a interesses de grupos que detêm condições de impor-se, pela força das armas, do dinheiro, ou de dogmas que criam um mundo subjetivo, confundindo a mente do ser humano como se este estivesse em um labirinto.

Com base no exposto, depreende-se que a luta dos trabalhadores no Brasil não reflete apenas as circunstâncias atuais, mas refere-se a um processo histórico de exclusão social e de arbitrariedades político-administrativas, tendo em vista que o princípio democrático ainda não se cristalizou no pensamento coletivo nacional, o que impede constantemente os diálogos ideológicos. No artigo denominado *Uma nova classe trabalhadora*, contido na obra *10 anos de governos pós-neoliberais: Lula e Dilma*, Chauí (2015, p.133) enfatiza:

A continuidade da construção de uma sociedade democrática só pode ser a práxis da classe trabalhadora e por isso é fundamental que ela própria, como já o fez tantas outras vezes na história e tão claramente no Brasil, nos anos 1980 e 1990, encontre, em meio às adversidades impostas pelo modo de produção capitalista, caminhos novos de organização, crie suas formas de luta e de expressão autônoma, seja o sujeito de seu fazer.

Metodologia:

Neste estudo, utilizamos a pesquisa teórica que tem como foco investigativo o impacto da desregulamentação das leis trabalhistas brasileiras nos direitos dos trabalhadores. O aporte teórico utilizado nessa investigação está fundamentado nos estudos de Gomes (2002), Mourthé (2012), Sader (2013), Leitão (2012); bem como nos documentos legais: Constituições de 1946, 1967 e de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei de Terceirização (Lei 13.429/17), Lei da Reforma Trabalhista (13.467/17) e Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os procedimentos utilizados possibilitaram a elaboração de uma síntese interpretativa a partir do diálogo entre os objetivos do estudo e os fundamentos teóricos adotados, em uma abordagem qualitativa.

Resultados e discussão:

O estudo mostrou, ao longo das discussões, que a alteração das leis trabalhistas no Brasil pode precarizar as relações laborais, bem como fragilizar a autonomia e a dignidade do trabalhador, o que demonstra um retrocesso nas prerrogativas outrora conquistadas pelo proletariado. Essas reformas contemplam a adoção da terceirização empregatícia, através da qual o empregado não mais estabelece um vínculo empregatício direto com uma empresa, mas sim com um estabelecimento intermediário.

Diante disso, observa-se que o provimento de condições salubres de trabalho passa a ser competência das empresas terceirizadas, as quais também devem estabelecer o cumprimento das prerrogativas devidas ao trabalhador. Tais medidas efetivadas na nova lei possivelmente impactarão, de forma prejudicial, os acordos de empregabilidade, tendo em vista o aumento da carga horária de trabalho, bem como a violação de direitos nas microempresas, à medida que empresas podem realizar acordos unilaterais para demitir funcionários, que seriam recontratados por empresas subsidiárias mediante condições inseguras de emprego.

Ademais, a nova Consolidação das Leis Trabalhistas (alterada pela Lei 13.467/17) relativiza direitos da mulher, já que mulheres gestantes e lactantes poderão trabalhar em locais insalubres, por intermédio de uma autorização médica, na qual fique constatada que o exercício laboral, naquelas circunstâncias, não prejudicaria o desenvolvimento do feto e a saúde da progenitora. Essa realidade era vetada pela antiga CLT, tendo em vista que ambientes com baixas condições de higiene e de segurança remontam às instalações fabris características da Revolução Industrial, nas quais a propagação de acidentes, a exploração da força produtiva e a incidência de doenças eram comuns, prejudicando a qualidade de vida dos trabalhadores e os incitando às lutas por garantias legais.

Na análise crítica das relações trabalhistas, visualiza-se que, em conformidade com a nova legislação, os Acordos Coletivos prevalecerão sobre as Convenções Coletivas, em quaisquer circunstâncias (Art. 620 da CLT, modificado pela Lei 13.467/17). Dessa forma, mesmo que as Convenções estabeleçam deliberações mais equitativas acerca das relações de emprego, torna-se aplicável o estabelecido em Acordo, mesmo que se trate de uma medida inoportuna aos trabalhadores. Por conseguinte, as relações entre empregado e empregador seriam desiguais, já que a força produtiva perderia a segurança na efetivação de seus direitos.

Portanto, nesse contexto de mudanças do texto jurídico trabalhista, visualiza-se que os questionamentos e hipóteses aferidos tendem a ser confirmados, haja vista que a relação empregado-empregador pode ser prejudicialmente desregulamentada. Todavia, ao longo deste

estudo, constata-se que as proposta de transformação no Direito do Trabalho não são inéditas no país, à medida que o neoliberalismo, consolidado na década de 1980, já apontava um projeto de flexibilização das leis trabalhistas, o qual precisa ocorrer em algum momento, desde que preserve a equidade e a dignidade no contexto laboral.

Conclusões:

Através dessa pesquisa, pôde-se compreender brevemente que a incidência de reformas neoliberais no Brasil não está relacionada somente às contendas partidárias atuais, mas sim a um panorama amplo de crise política-ideológica-social que remonta a décadas passadas, tendo em vista que as problemáticas crônicas enfrentadas pelos trabalhadores suplantam a lógica nacional e se voltam a aspectos históricos, que permeiam as relações entre trabalho, capital, desenvolvimento e geração de riqueza. Portanto, a partir de uma abordagem sobre os direitos do trabalhador, permite-se refletir criticamente sobre os princípios da democracia e dos direitos sociais, considerando sempre a primazia da justiça social e do bem comum.

Referências:

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 maio 2017.

_____.**Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 03 maio 2017.

_____.**Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 maio 2017.

_____.**Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), de 13 de julho de 1990.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso: 10 agosto 2017.

_____.**Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho, de 31 de maio de 2011.** HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Acesso: 10 agosto 2017.

_____.**Súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho, de 31 de maio de 2011.** CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Acesso: 10 agosto 2017.

_____. **Súmula 6ª do Tribunal Superior do Trabalho, de 16 de junho de 2015. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015. Acesso: 10 agosto 2017.**

_____. **Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 01 maio 2017

_____. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 07 maio 2017.

CHAUÍ, Marilena. Uma nova classe trabalhadora. In: SADER, Emir. **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma;** - São Paulo, SP: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil, 2013.

GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e Direitos do Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar Editor Ltda., 2002.

LEITÃO, Tábata Gomes de Macedo. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais.** Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo (USP), 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25072013-160108/pt-br.php>. Acesso em: 09 maio 2017.

MOURTHÉ, Arnaldo. **História e Colapso da Civilização** -1ª edição-. Rio de Janeiro: Editora Mourthé, 2012.