XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

REGINA VERA VILLAS BOAS

ROGERIO LUIZ NERY DA SILVA

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann; Regina Vera Villas Boas; Rogerio Luiz Nery Da Silva. – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-617-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

O XXIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIÚ – SC, realizado em parceria com a Univali, trouxe como tema central o "CONSTITUCIONALISMO, DESENVOLVIMENTO, SUSTENTABILIDADE E SMART CITIES". Essa variedade temática orientou o conjunto dos debates, a começar pela abertura do evento, com reflexos nos diversos painéis apresentados ao longo dos três dias e nas apresentações dos trabalhos. Em especial a questão das políticas públicas e a necessidade de um desenvolvimento inclusivo e sustentável estiveram em destaque no Grupo de Trabalho "DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II", na medida em que são os movimentos político-sociais aqueles que mais refletem acerca da necessidade da redução das desigualdades sob a égide de um Estado Democrático de Direito.

Sob a coordenação da Profa. Pós-Dra. Edna Raquel Hogemann, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - (UNIRIO), do Prof. Dr. Prof. Dr. Rogerio Luiz Nery Da Silva, da Universidade do Oeste de Santa Catarina e da Profa. Pós-Dra. Regina Vera Villas Bôas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), o Grupo de Trabalho "DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II contribuiu, com excelentes exposições orais e debates caracterizados pela riqueza e profundidade dos assuntos e pela atualidade do tratamento por seus expositores.

Eis os artigos deste Grupo de Trabalho

1. POLÍTICAS PÚBLICAS DO CONSELHO NACIONAL DA AMAZÔNIA E A REPRESENTAÇÃO DOS POVOS ORIGINÁRIOS, autores: Luiza Andreza Camargo de Almeida , Gabriel Vieira Terenzi , Edinilson Donisete Machado

2. POBREZA MENSTRUAL: COSTURANDO FLUXOS NA DISPARIDADE SOCIAL EM SAÚDE, autores: Caroline Lima Ferraz , Júlia Matos Costa

3. POLÍTICAS PÚBLICAS COMO MEIO DE CUMPRIR A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM VISTA DA SELETIVIDADE PENAL DO DIREITO BRASILEIRO, autores: Pablo Augusto Gomes Mello , Hygor Tikles De Faria , Luana Pedrosa De Figueiredo Cruz

4. POLÍTICA PÚBLICA EDUCACIONAL DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL: UMA AVALIAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, autora: Ana Beatriz Gonçalves Rosa Silva Paz

5. TERCEIRO SETOR: AS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS NA PROMOÇÃO DA EDUCAÇÃO, autora: Renata Aparecida de Lima

6. JUDICIALIZAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO PÚBLICO E RESERVA DO POSSÍVEL À LUZ DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. , autores: Luciana Byanca Lopes Pontes , Luana Pedrosa De Figueiredo Cruz

7. A NOVA LEI DE ABUSO DE AUTORIDADE (LEI Nº 13.869/19) E O PAPEL DA CORREGEDORIA PARA COIBIR AÇÕES ABUSIVAS EM PROL DA SEGURANÇA PÚBLICA, autores: Lizandro Rodrigues de Sousa , Luana Machado Dos Santos , Victor Matheus Dos Santos Conceicao

8. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM PROL DA SAÚDE DO TRABALHADO, autores: Daniela da Silva Jumpire , Jamile Gonçalves Calissi , Aline Ouriques Freire Fernandes

9. OS DIREITOS DA CRIANÇA COM TEA E A GARANTIA DO TRATAMENTO COM A TERAPIA ABA PELAS OPERADORAS DE PLANOS DE SAÚDE, autores: Lizandro Rodrigues de Sousa , Carlos Cesar de Oliveira Moreira , Paulo Sérgio De Almeida

10. O ENSINO JURÍDICO A DISTÂNCIA: METODOLOGIAS E INOVAÇÕES EM UMA PROPOSTA TRANSDISCIPLINAR PARA FORMAÇÃO DE AGENTES PACIFICADORES DE CONFLITOS, autores: Mônica Pereira Pilon , Jamile Gonçalves Calissi , Geralda Cristina de Freitas Ramalheiro

11. O PRINCÍPIO ANTICORRUPÇÃO E A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS COMO VALORES DEMOCRÁTICOS, autores: Claudio Carneiro Bezerra Pinto Coelho , Hellen Pereira Cotrim Magalhaes

12. DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS DO IDOSO NO BRASIL EM CONTRAPONTO COM O ETARISMO E VIOLÊNCIA ESTRUTURAL E SISTÊMICA QUE ENFRENTAM, autores: Claudine Freire Rodembusch , Henrique Alexander Grazzi Keske

13. JOVENS ADULTOS EGRESSOS DO SISTEMA DE ACOLHIMENTO E A POLÍTICA DE REPÚBLICAS RESIDENCIAIS: O DIREITO À MORADIA E À CONVIVÊNCIA FAMILIAR? , autores: Rogerio Luiz Nery Da Silva , Darléa Carine Palma Mattiello , Letícia Benvenutti

14. POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA A EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES TRANS: ANÁLISE DO CASO VICKY HERNÁNDEZ E OUTRAS VS. HONDURAS, autores: Gabriela Sepúlveda Stellet , Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann

15. A DESIGUALDADE DE GÊNERO E A FUNÇÃO DAS POLÍTICAS TRIBUTÁRIAS: O CONTEXTO NACIONAL DE PROTEÇÃO SOCIAL ÀS MULHERES, autores: Fernando Passos , Mariana Passos Beraldo , Geralda Cristina de Freitas Ramalheiro

16. VIOLÊNCIA EXTREMA CONTRA A MULHER E SUA CONSEQUÊNCIA TRÁGICA: OS ÓRFÃOS DO FEMINICÍDIO, autores: Claudine Freire Rodembusch , Henrique Alexander Grazzi Keske

17. A APROVAÇÃO DO HOMESCHOOLING: AVANÇO OU RETROCESSO DEMOCRÁTICO? , autores: Claudio Carneiro Bezerra Pinto Coelho , Hellen Pereira Cotrim Magalhaes

18. INSURGÊNCIA E LIBERTAÇÃO: A PARTICIPAÇÃO INDÍGENA NO PROCESSO DE DEMARCAÇÃO DE SUAS TERRAS, autores: Luiza Andreza Camargo de Almeida , Gabriel Utida de Miranda , Ilton Garcia Da Costa

19. EDUCAÇÃO HÍBRIDA, DA PANDEMIA AO NOVO ENSINO MÉDIO: PERSPECTIVAS EDUCACIONAIS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, autores: Mônica Pereira Pilon , Edmundo Alves De Oliveira , Ursula Adriane Fraga Amorim

20. O MAPA DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, autores: Flávio Couto Bernardes , Josiane Veridiana Carmelito , Matheus Di Felippo Fabricio

21. REFLEXÕES SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, autores: Laura Parisi , Maria Hemília Fonseca , Paulo Henrique Martinucci Boldrin

Camboriú, 07 a 09 de Dezembro de 2022.

Profa. Pós-Dra. Edna Raquel Hogemann- Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

Prof. Dr. Prof. Dr. Rogerio Luiz Nery Da Silva - Universidade do Oeste de Santa Catarina

Profa. Pós-Dra. Regina Vera Villas Bôas - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP)

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM PROL DA SAÚDE DO TRABALHADOR

COLLECTIVE BARGAINING FOR WORKER HEALTH

Daniela da Silva Jumpire
Jamile Gonçalves Calissi
Aline Ouriques Freire Fernandes

Resumo

O artigo objetiva discutir as possibilidades e limites da negociação coletiva como forma de modificar as situações de riscos à saúde dos trabalhadores, considerando aspectos sociais, políticos e econômicos. Buscou-se analisar as negociações coletivas no Brasil sobre a temática da saúde do trabalhador, abordar temas de inovações tecnológicas e as situações de assédio organizacional e teletrabalho. O método de abordagem dedutivo, partindo da legislação existente sobre o problema de pesquisa proposto, realizando revisão bibliográfica e pesquisa documental a partir de materiais publicados, dissertações e artigos científicos. No que tange a discussão de resultados, verificou-se que as cláusulas inovadoras trazidas pela reforma trabalhista são bem sucintas quanto ao tema. Inclusive, as Convenções Coletivas de Trabalho na maioria das vezes reproduzem parâmetros previstos na CLT e não são muito exploradas como meio de modificação das condições causadoras de doenças, seja essas desenvolvidas pelo trabalho ou a ele relacionada. Conclui-se, parcialmente, que a reforma trabalhista trouxe mecanismos que dificultam que a sociedade funcione minimamente equilibrada, o que por consequência, traz preocupações com seus impactos em relação à proteção da saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador, Negociação, Convenção coletiva de trabalho, Condições de trabalho, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to discuss the possibilities and limits of collective bargaining as a way of changing situations of risk to workers' health, considering social, political and economic aspects. We sought to analyze collective bargaining in Brazil on the subject of workers' health, addressing issues of technological innovations and situations of organizational harassment and telework. The deductive approach method, starting from the existing legislation on the proposed research problem, carrying out bibliographic review and documental research from published materials, dissertations and scientific articles. Regarding the discussion of results, it was found that the innovative clauses brought by the labor reform are very succinct on the subject. In fact, Collective Bargaining Agreements most often reproduce parameters provided for in the CLT and are not widely explored as a means of modifying disease-causing conditions, whether developed by work or related to it. It is partially concluded that the labor reform brought mechanisms that make it difficult for

society to function minimally balanced, which consequently raises concerns about its impacts in relation to the protection of workers' health.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Occupational health, Negotiation, Collective bargaining agreement, Work conditions, Labor reform

INTRODUÇÃO

Este artigo insere-se na temática da gestão de conflitos trabalhista, precisamente, de forma preventiva, aqueles decorrentes de doenças relacionados ao ambiente do trabalho e acidentes de trabalho, por meio da negociação coletiva.

Sabe-se que negociação coletiva é um dos mais importantes instrumentos das relações do trabalho, pois permite, que os empregados representados por seus sindicatos e as empresas, diretamente ou representadas por seus sindicatos, em comum acordo encontrem soluções, bem como estabeleça regulamentação específica para determinadas situações relacionadas ao trabalho. Ou seja, os diferentes e desiguais atores sociais (empregadores e empregados) definem as condições da relação entre trabalho e capital.

A importância da negociação coletiva se dá em virtude de que o trabalhador deter a força de trabalho e a empresa detêm o capital, os meios de produção, o que acarreta conflito de interesses contraditórios, dado que as empresas buscam ampliar seu ganho fazendo com que seus empregados trabalhem mais, ganhando menos e os trabalhadores, por sua vez, buscam trabalhar menos horas e ter um trabalho de qualidade.

Neste sentido, a desigualdade social que advém da concentração de renda por uma minoria, dentre outros fatores, se relaciona com o fruto do trabalho realizado não pago pelo capitalista em detrimento de uma renda que proporcione melhoria das condições de vida do trabalhador e trabalhadora (HUBERMAN, 1986).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[1], na negociação coletiva nenhuma das partes deve impor à outra sua regra, cabendo a cada parte escutar as ponderações umas das outras, a fim de conservar o equilíbrio entre seus próprios interesses e os da outra parte na negociação.

Como se trata de uma relação social, além da desigualdade entre os atores sociais (empregadores e empregados), há outros fatores que influenciam o processo de negociação coletiva, possibilitando ou impedindo, tais como, a situação política e social. Nota-se que a

[1] Convenção 154 da OIT. Artigo 5º. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção; c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estimulo à negociação coletiva. Artigo 8º As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

situação política e social de uma sociedade tem papel importante nesse processo, pois acabam por influenciar quais são as práticas que serão aceitas ou não e elucida o significado de público e privado.

O papel do Estado é essencial na definição das políticas públicas e na elaboração das leis que orientam o conteúdo e a forma da negociação coletiva, bem como na fixação de diversos direitos dos trabalhadores. A reforma trabalhista (lei n.º 13.467/2017) possibilitou aos empregadores ter uma maior liberdade para negociar as condições de trabalho com o empregado, reduzindo, assim, o papel do Estado e consequentemente, este, está deixando de cumprir com sua função de reduzir as desigualdades da relação entre trabalho e capital.

Inclusive, a este respeito, as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista foram influenciadas pelas transformações sociais, políticas e econômicas, contudo, na realidade, o cerne dessas mudanças é a busca pela redução do chamado custo do trabalho pelo capital. Com a promessa de empregos, a reforma trabalhista suprimiu direitos trabalhistas e acarretou a precarização do trabalho; aumento do desemprego, do tempo de trabalho; terceirização; criação de diferentes tipos atípicos de contratação; remuneração vinculada a metas; redução da segurança no emprego e aumento de acidentes e doenças ligadas ao trabalho.

Esta introdução nos auxilia a compreender os fatores determinantes que ensejam as negociações coletivas, explicitando que seus limites não são naturais, mas decorrem de fatores sociais, políticos e econômicos. É a partir desse pressuposto que vamos analisar as possibilidades e limites da negociação coletiva para modificar as situações de riscos à saúde dos trabalhadores, considerando aspectos sociais, políticos e econômicos. Para tanto, delimitou-se como objetivos específicos: (I) Analisar as negociações coletivas no Brasil sobre a temática da saúde do trabalhador; (II) Abordar termas de inovação tecnológica e; (III) Assédio organizacional e teletrabalho.

Além disso, objetiva-se responder ao término do presente artigo: A reforma trabalhista sob a premissa de uma relação entre iguais, poderá resultar na desconstrução da proteção social do trabalho e na subsestimação dos riscos e do sofrimento humano?

Em resposta à execução do objetivo fixado, o presente texto foi organizado em três seções que se completam e proporcionam uma análise integrativa das possíveis contribuições. Sendo assim, na primeira seção temos a importância da negociação coletiva nas relações de trabalho. A segunda seção, a reforma trabalhista e os aspectos sociais, políticos e econômicos. Na terceira seção, os impactos nas condições de trabalho e saúde do trabalhador.

2. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Antes de adentra ao tema, faz se necessário mencionarmos alguns conceitos básicos acerca da negociação coletiva. A negociação coletiva é a principal forma de ajuste de interesses entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou uma ou mais empresas), com a finalidade de organizar melhores condições de trabalho, desde que atendam aos interesses mútuos de determinadas categorias econômica e profissional.

Este instrumento, valoriza as empresas e seus empregados, concedendo-lhes a responsabilidade de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas questões da relação de trabalho, às quais fazem parte, ou seja, empregados e empregadores podem contribuir na definição de regras que administram sua rotina no ambiente de trabalho.

Neste sentido, José Augusto Rodrigues (1998, p. 68), afirma que a negociação coletiva deve ser entendida: "Como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos".

Em seguida, as partes (empregados e empregadores) que desejam se submeter a negociação coletiva, devem manter a boa-fé que significa dizer, comportar-se de forma leal, honesta, o que se espera normalmente das pessoas, substituindo o voluntarismo individualista pelo bem do coletivo.

Em outras palavras, os princípios que melhor norteiam a negociação coletiva são: princípio da boa-fé, direito de informação, princípio da razoabilidade e princípio da paz social (SÜSSEKIND et al, 1997).

Objetivamente, no Brasil temos dois instrumentos de negociação, sendo eles: 1) Convenção Coletiva de Trabalho [2]e o Acordo Coletivo de Trabalho[3], ou seja, por meio da negociação coletiva, empresas e trabalhadores através do instrumento coletivo de trabalho (CCT ou ACT), estabelecem normas, direitos, obrigações, rotinas, condições, entre outros, ajustando o interesse comum entre as partes.

[2] Art. 611 da CLT. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

[3] § 1º, art. 611 da CLT. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

A diferença entre os instrumentos CCT e ACT, são: 1) CCT é o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e empregadores para definir as condições de trabalho que serão observadas em relação aos trabalhadores dessas empresas e aplicadas à toda categoria, independentemente de filiação ao sindicato; 2) ACT é um pacto de caráter normativo no qual um sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente a determinada categoria econômica chegam a um consenso sobre as condições de trabalho daqueles trabalhadores. Contudo, aqui no ACT o que restou pactuado somente será aplicado no âmbito das respectivas empresas, diga-se, aquelas que participaram da negociação. Ainda, o ACT não é necessário a presença do sindicato para a formalização do acordo.

Sobre a CCT Sérgio Pinto Martins (2011, p. 843), dispõe:

> "A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato. A teoria mista parece que é a que melhor explica a natureza jurídica da convenção coletiva, sem se ater apenas ao caráter contratual ou normativo, mas misturando as duas características. Como já se disse: teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei".

Acerca do ACT, Barbosa Garcia, entende: "O acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado, em regra, pelo sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas" (GARCIA, 2012, p. 1304).

Pode-se notar, que as negociações coletivas são benéficas aos empregados e aos empregadores, podendo ser utilizada como instrumento de valorização das relações de trabalho e na democratização trabalhista.

2.1. Legislação Existente acerca da Negociação Coletiva no Brasil

A Constituição Federal de 1934, no artigo 121, alínea "j[4]", foi a primeira a conceder constitucionalidade as convenções coletivas. Em 1937, a Constituição Federal regulamentou os

[4] Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: (...) j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

chamados Contratos Coletivos de Trabalho e a associação sindical, nos artigos 137 e 138[5]. Logo depois, veio a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (art. 513[6]) que tratou acerca das prerrogativas dos sindicatos. O Decreto-lei n.º 229/67[7], modificou alguns dispositivos da CLT e criou título exclusivo às convenções coletivas de trabalho, tornando definitiva a vinculação das normas coletivas a toda a categoria.

Ademais, atualmente a Constituição Federal de 1988, trouxe a vedação da interferência e intervenção estatal na organização sindical, ampliação dos instrumentos de atuação dos sindicatos, senão vejamos: " Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...].

Ainda, no artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI da CF de 1988, foram reconhecidos os acordos coletivos e as convenções coletivas, inclusive enumerando algumas hipóteses de sua aplicação, conforme veremos a seguir:

> Art. 7º da CF [...]
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...].
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...].
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[5] Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam; b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho; Art. 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

[6] Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da coletiva da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categorias ou profissão liberal; e) impor contribuição a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agência de colocação.

[7] Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Importante destacar, que o Brasil também ratificou as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que destacam a necessidade dos países estimularem as negociações coletivas como meio eficaz para ajustar as condições do trabalho e reduzir conflitos, a seguir descritas:

> Convenção 98 - Art. 4º: Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.
>
> Convenção 154 - Artigo 5º:
> 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
> 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
> a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção;
> b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção;
> c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
> d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
> e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estimulo à negociação coletiva. [...].
>
> Artigo 8º. As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

Com a reforma trazida pela Lei n.º 13.467/2017 incluiu expressamente na CLT que a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei. Sobre as novidades trazidas pela reforma trabalhista, esta será tratada em tópico próprio.

Em síntese, empregados e empregadores representados ou não, quando estiverem dispostos a participarem do procedimento de negociação coletiva devem respeitar o disposto na CF 1988, as Convenções 98 e 154 da OIT e as alterações constantes na CLT.

2.3. Da Importância da Negociação Coletiva nas Relações de Trabalho

Como dito, a negociação coletiva é um dos mais importantes instrumentos das relações do trabalho, pois permite, que os diferentes e desiguais atores sociais (empregadores e empregados) definam as condições da relação entre trabalho e capital. Isto por que, os trabalhadores detêm a força de trabalho e a empresa detêm o capital, os meios de produção, o

que acarreta conflito de interesses contraditórios, dado que as empresas buscam ampliar seu ganho e os trabalhadores, por sua vez, buscam trabalhar menos horas e ter um trabalho de qualidade.

Visando chegar ao denominador comum entre as diferenças mencionadas no parágrafo anterior, temos que a negociação coletiva por meio da CCT ou ACT são instrumentos pautados no diálogo, na boa-fé e possuem diversas vantagens em relação a outras formas de regulamentação das relações de trabalho.

Para Luiz Eduardo Gunther a negociação coletiva pode trazer regramentos estabilizadores da atividade produtiva, assim vejamos:

> " [...] possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como **realizador de pacificação social**, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas **adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva**". (Grifo nosso).

Por sua vez, são vantagens da negociação coletiva para os empregados e os empregadores, listados pela Confederação Nacional da Indústria (CNI):

> a) Prevenção e solução de conflitos no âmbito das relações entre empregados e empregador. Por ser fundada no diálogo, a negociação coletiva permite a criação de um ambiente de coesão e de estabelecimento de objetivos comuns, reduzindo o potencial de conflitos e mesmo permitindo o estabelecimento de seus métodos de resolução, caso eles ocorram;
> b) Equilíbrio nas relações do trabalho. As partes da negociação coletiva se vinculam de forma espontânea e autônoma às normas laborais negociadas, impulsionando um cumprimento espontâneo e equilibrado das obrigações;
> c) Sustentabilidade nas relações do trabalho. Uma vez que as normas laborais coletivas são estabelecidas para realidades específicas e de acordo com as particularidades do trabalho, da produção e das condições sociais e econômicas (entre outras) das partes que participaram do processo de negociação e do momento do ajuste final, a perspectiva é que proporcionem sustentabilidade para as relações de trabalho e para a própria empresa;
> d) Soluções adequadas e flexíveis para empregados e empregador. Ao contrário da legislação imposta pelo Estado, de tamanho único, são normas modernas, dinâmicas e de tamanho adequado para a realidade de cada setor, região ou empresa e para os empregados envolvidos, prestigiando cada realidade produtiva e de trabalho completamente diferentes entre si;
> e) Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho. Permite a adequação das condições, benefícios, direitos e deveres de trabalho que mutuamente beneficie empregados e empregadores, permitindo inclusive o estabelecimento de rotinas no trabalho que aumentem a produtividade.
> f) Clareza normativa. Ao ser estabelecido pelas partes na negociação, o texto escrito do instrumento coletivo terá o significado dado por aqueles que o elaboraram, e não por uma interpretação de uma terceira pessoa fora da relação (como um juiz interpretando uma lei). Além disso, os meios de sanar eventuais dúvidas sobre a norma coletiva podem ser estabelecidos pelas próprias partes signatárias do instrumento coletivo;

> g) Segurança jurídica. Aumenta-se a confiabilidade de que empregados e empregadores estão aplicando adequadamente a norma, pois estabelecida por elas mesmas, de forma específica, por meio do diálogo, permitindo ter-se previsibilidade e calculabilidade efetiva sobre as obrigações existentes nas relações de trabalho.

Desta forma, restou demonstrado a importância e as vantagens decorrentes da negociação coletiva, isto é, propicia a resolução das situações relacionadas a relação de emprego existente entre as partes (empregados e empregadores), gerando proveitos para o capital e para os trabalhadores.

3. REFORMA TRABALHISTA E OS ASPECTOS SOCIAIS, POLÍTICOS E ECONÔMICOS

Inicialmente, ao longo das últimas décadas, várias foram as reformas trabalhistas, dentre elas, segundo o advogado Marcos Roberto Dias, as principais foram:

> **1951** - É instituído o aviso prévio de 30 dias para os casos de demissão do trabalhador sem justa causa.
> **1966** - Substituição da estabilidade no emprego, que era adquirida quando o trabalhador completava mais de dez anos na mesma empresa, pelo Fundo de Garantia de Tempo de serviço (FGTS). Nessa época ainda era possível escolher entre uma das duas opções.
> **1969** - Criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) como documento oficial que registra a vida profissional do trabalhador.
> **1977** - É instituída as férias de 30 dias corridos a cada 12 meses trabalhados. Anteriormente, o direito às férias a cada 12 meses existia, mas não se detalhava o período de direito.
> **1988** - Extinção definitiva do direito à estabilidade no trabalho após mais de 10 anos de serviço na mesma empresa.
> **1989** - Revogação da lei que proibia o trabalho noturno às mulheres.
> **1991** - Regulamentação do percentual mínimo de contratação de deficientes pelas empresas, definido entre 2% e 5% conforme o corpo total de empregados.
> **1998** - Criação do banco de horas como preferencial para compensação de horas extras na forma de folgas em detrimento do pagamento dessas horas. Continua permitido o pagamento das horas extras conforme acordo coletivo de trabalho.
> **1999** - Criadas leis de proteção à mulher no trabalho, proibindo práticas como revistas íntimas, exigência de exame de gravidez e discriminação por gênero na contratação ou promoção.
> **2001** - Passa-se a contar o tempo de deslocamento do trabalhador como jornada, caso o trajeto fosse realizado a partir do transporte da empresa. (Revogada pela Reforma Trabalhista)
> **2002** - Extensão da licença-maternidade para as mães adotivas.
> **2008** - Concessão de incentivo fiscal para empresas que aceitam ampliar a licença maternidade de 120 dias para 180 dias, e a licença paternidade de 5 dias para 20 dias, inclusive para pais adotivos.
> **2011** - A legislação passa a compreender o trabalhador à distância como de posse dos mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.
> **2017** - A reforma trabalhista altera, revoga ou acrescenta diversos pontos às leis trabalhistas, de modo que demanda a atualização do conhecimento de trabalhadores e outros interessados quanto a essa modificação.

Historicamente a década de 90 o governo PSDB adotando a teoria neoliberal, buscou alavancar projeto econômico por meio de supressões de direito trabalhistas. Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2017) ao correlacionar a política do PT, dizendo que houve um acréscimo das ações assistenciais, nota-se que durante o referido governo não houve iniciativas para a garantia de emprego, aliás houve avanço na precarização dos direitos trabalhistas. Na realidade o governo adotou o Princípio de que o Interesse Econômico deve prevalecer sobre o interesse Social!

Neste contexto, Jorge Luiz Souto Maior (2017) menciona que no período de 1998 a 2022 houve a queda absoluta da massa salarial e a participação dos salários no PIB recuou de 45,37% para 35,14%, bem como em 2003 a renda dos trabalhadores despencou de 12,5%. Nesse aspecto o governo do PT teve a seu favor no período de 2004 a 2009 a participação da massa salarial no PIB e inclusive cresceu sucessivamente até atingir 51,40%. Logo, é importante falar sobre o PIB da massa salarial, pois é evidente que a massa salarial retorna ao capital em forma de lucro, seja em forma de compras, financiamento, empréstimos o que vem acarretando o endividamento da classe trabalhadora.

Em contrapartida, empreendedores citam ausência de lucro, porém, a inexistência de lucro pode estar ligada ao modelo de negócio, pois atualmente o sistema favorece os grandes conglomerados econômicos, de acordo com Thomas Piketty (2014). De acordo com a pesquisa Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo do IBGE realizada no final do segundo bimestre de 2021, mais de 70% das empresas brasileiras fecham em menos de dez anos de atividade.

Além disso, na Justiça do Trabalho os acordos realizados até o valor de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) não sofrem a incidência de INSS em virtude da Portaria 582/2013 do Ministério da Fazenda. Tal situação também gera prejuízo a classe trabalhadora, pois incentiva ao desrespeito aos direitos trabalhistas por parte dos empregadores que a prática, muitas vezes deixam de pagar os direitos trabalhistas do funcionário e depois fazem acordo perante a Justiça do Trabalho.

De acordo com o relatório geral da Justiça do Trabalho (2021), emitido pelo Superior Tribunal do Trabalho o percentual de conciliações atingiu o índice de 46,8%, aumentando, em relação a 2020, 3,3%. Os Tribunais Regionais que alcançaram os maiores percentuais foram os da 2ª Região, com 53,4%; 9ª Região, com 51,7%; 18ª Região, com 51,6%, 6ª Região, com 50,6%, e 12ª Região, com 50,0%.

Desta forma, caso houvesse a incidência do INSS sobre os acordos de qualquer valor, este, não seria complemento da fonte de custeio que tanto Estado precisa? Todavia, o Estado

por meio de seus órgãos prefere não realizar a fiscalização das relações de trabalho, isentar o capital do pagamento de contribuições sociais e deixar de arrecadar valores agredindo assim, a classe trabalhadora.

Vale lembrar que as alterações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, foram sancionadas pelo governo do ex presidente Michel Temer e entrou em vigor após 120 dias de sua aprovação. Referida reforma, revogou 9 artigos, inseriu 43 novos artigos e promoveu alteração em 201 artigos da CLT. Grande parte das mudanças foi na direção de maior flexibilização dos direitos, deveres e aspectos relevantes da atuação entre empregadores e empregados.

A reforma trabalhista foi influenciada pelas transformações sociais, políticas e econômicas, bem como no centro dessas mudanças está a busca pela redução do chamado custo do trabalho pelo capital, sob o argumento que a reforma trabalhista foi necessária para criar/abrir novas vagas de empregos.

Contudo, as consequências têm sido amplamente debatidas, tais como: precarização do trabalho; aumento do desemprego; aumento da jornada de trabalho; remuneração vinculada a metas; redução da segurança no emprego; flexibilização de férias; perda de obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outros.

Essas medidas convergem com a pauta neoliberal, cujos princípios se traduzem na menor interferência do Estado na esfera econômica, na desregulamentação, na austeridade fiscal, e nas privatizações (Stiglitz, 2004), o que poderá acarretar aumento dos acidentes e doenças ligadas ao trabalho.

3.1. A Reforma Trabalhista e o Fortalecimento da Negociação Coletiva

Uma das maiores novidades trazidas pela reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) foi a prevalência do negociado sobre o legislado, a qual prevê, que as normas coletivas têm prevalência sobre a lei enquanto estiverem vigentes. Isso, reforçou o papel da negociação coletiva como instrumento de diálogo, ganhos de produtividade, benefícios e competitividade e, sobretudo, acarretou segurança jurídica. Sabe-se que os processos legislativos não conseguem acompanhar a dinâmica da realidade produtiva e economia em tempo real, nem conseguem retratar adequadamente as demandas dos empregados e os interesses dos empregadores.

As inovações da Lei n.º 13.467/2017 fortaleceu e valorizou a negociação como instrumento de gestão das relações do trabalho, especialmente por estabelecer a prevalência da

convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei (art. 611- A da CLT). Todavia, preocupou-se o legislador em ressalvar alguns direitos cuja negociação coletiva não pode ser realizada se houver à redução ou à supressão de direitos, as quais constam no rol taxativo do art. 611-B da CLT, exposto abaixo:

> • Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
> • Seguro-desemprego;
> • FGTS;
> • Salário mínimo;
> • 13o salário;
> • Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
> • Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
> • Salário-família;
> • Repouso semanal remunerado;
> • Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
> • Número de dias de férias devidas ao empregado;
> • Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
> • Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
> • Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
> • Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
> • Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei;
> • Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb;
> • Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
> • Aposentadoria;
> • Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
> • Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
> • Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
> • Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
> • Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
> • Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
> • Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
> • Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
> • Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
> • Tributos e outros créditos de terceiros;
> • As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT que tratam da proteção do trabalho da mulher.

Inclusive, a esse respeito a previsão expressa no art. 611-B, parágrafo único da CLT de que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de

saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo, dessa forma, ser objeto de negociação coletiva.

Com efeito, os direitos elencados no artigo 611-B da CLT não podem ser objetos de supressão ou redução de direitos trabalhistas sob pena de constituindo-se, em objeto ilícito da negociação, o que significa dizer, mesmo que a negociação coletiva sobre esses temas tenha sido realizada de forma livre e espontânea por agentes capazes de negociação, não serão válidas.

Consigna-se que a Justiça do Trabalho ao analisar convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, isto é, agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei, isto por que tanto a Justiça do Trabalho quando as demais autoridades públicas deverão respeitar o Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva (art. 611-A, §1º e art. 8º, §3º, ambos da CLT).

Desta forma, sobre negociação coletiva no Brasil houve o reconhecimento efetivamente esse importante instrumento das relações de trabalho. Entretanto, certamente surgirão novos desafios para os atuantes deste instrumento (empregados, empregadores, os sindicatos e os negociadores) que deverão dedicar-se a conhecer e entender os elementos essenciais para a validade de uma negociação coletiva.

4. AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E SEUS IMPACTOS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

As inovações tecnológicas são sempre bem vidas no cotidiano trabalhista, tanto para o empregador (aspecto - diminuição de custos) quanto ao trabalhador (facilidades no desenvolvimento do labor). Ocorre que, as inovações tecnológicas e suas alterações na relação de trabalho, ultimamente tem acontecido de forma rápida e por este motivo, nem sempre conseguem ser testadas no sentido preventivo de evitar impactos a saúde do trabalhador. Além disso, o interesse das partes (empregadores e empregados) são sempre antagônicos, uma vez que o empregador tem a mentalidade produtiva, focada em objetivos, metas e resultados e de outro lado, o empregado tem suas potencialidades e necessidades humanas.

A Medicina e Segurança do Trabalho desenvolve o papel de encontrar equilíbrio entre os interesses antagônicos do empregador e do empregado, ao estabelecer conjunto de práticas para a manutenção do ambiente e das atividades ocupacionais do trabalhador, visando prevenir acidentes e doenças advindas do exercício do trabalho.

Com fundamento no art. 7º, incisos XXII e XXVIII da CF, a medicina e segurança do trabalho prevê o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Neste contexto, a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que dispõe sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente do Trabalho, apresenta um amplo conceito de saúde, que abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedicou um capítulo para tratar as disposições acerca da Medicina e Segurança do Trabalho e observou em seu artigo 154 que as empresas não estão desobrigadas ao cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Sendo assim, é obrigação das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (artigo 157, incisos I, II, III E IV da CLT).

Todavia, mesmo havendo a obrigação das empresas em manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, bem como de adotar as medidas preventivas (artigo 168 e 169 da CLT), o empregador na ânsia de alcançar a produtividade esperada, pode negligenciar requisitos básicos de proteção à saúde do trabalhador e por vezes, desconsiderar ou superdimensionar os limites físicos e psicológicos de quem executa o trabalho.

Quando os trabalhadores são forçados a ultrapassar seus limites (físicos ou psicológicos), propicia-se o aumento de doenças e acidentes de trabalho, além disso, ocorre aumento de adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, são frequentemente descaracterizados ou não reconhecidos como tal, como por exemplo, os transtornos mentais, gastrites, hipertensão, entre outros. Sendo assim, "a repressão da pulsão que não se faz representar no aparelho psíquico encontra frequentemente descarga direta no corpo e, portanto, em doenças físicas" (Hallack & Silva, 2005, p. 76).

De acordo com notícias publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 28 de abril de 2021, no Brasil os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho (30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%), bem como o Ministério da Saúde por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) realizou levantamento de casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho e verificou que no período de 2007 a 2018, foram notificados 10.237.

Outra questão de extrema relevância é o assédio moral organizacional que muitas vezes é o ponto de partida para o sofrimento e o desgaste do trabalhador, o qual é exercido de forma prolongada, acarretam episódios de transtornos mentais graves, podendo, inclusive, levar ao suicídio. Nas empresas onde existem o assédio moral organizacional, as relações de trabalho são marcadas pelo autoritarismo, discriminação, ameaças, intimidações e humilhações.

Acerca da definição de assédio moral organizacional a 2ª Turma do TST proferiu acordo, *in verbis*:

> "ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DE DANO CAUSADO AO EMPREGADO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de "condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos", os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros". (TST, 2ª Turma, Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30, rel. Des. Cláudio Brandão, j. 12.11.2009).

Ademais, segundo Adriane Reis de Araújo "O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercício de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos".

Considerando que o assédio moral é um problema atual - ainda não há legislação sobre o assunto - que a jurisprudência trabalhista levará um tempo para se consolidar acerca do tema, abre-se a oportunidade para as negociações coletivas realizarem atuarem no sentido de conciliar o interesse das partes (empregador e empregado) através da elaboração de cláusulas que coíbam tais atitudes.

Neste contexto, o teletrabalho é outro nicho que as negociações coletivas poderiam atuar para equilibrar as relações entre empregado e empregador. De acordo com Javier Aranda Thibault, teletrabalho é "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação".

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que traz as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, bem como em seu parágrafo único estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

A Lei n.º 13.467/2017 introduziu capítulo na CLT dedicado ao tema (Capítulo II-A, "Do Teletrabalho", com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

No entanto, alguns empregadores creditam que o caput do artigo 75-E da CLT exime os empregadores de qualquer responsabilidade contra eventos danosos em desfavor do empregado, na medida em que estabelece unicamente a obrigação de o contratante instruir e alertar o empregado das normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

Ao contrário disso, o artigo 75-E da CLT transferiu ao empregador responsabilidade subjetiva por alguma doença profissional ou acidente de trabalho em decorrência do teletrabalho, desde que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador na execução do trabalho.

Pois bem, mesmo o empregador fornecendo instruções ao empregado sobre medidas de proteção e saúde do teletrabalhador, existe a necessidade de abordar as alterações contratuais possíveis (por meio de negociação coletiva) com intuito de fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individuais (EPI's) ao teletrabalhador para que não haja a precarização laboral e principalmente, visando a proteção à saúde do (a) teletrabalhador. Outro ponto, é a responsabilização cível do empregador pelas doenças e acidentes de trabalho ocorridos com o teletrabalhador no local de exercício das suas atividades laborais, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade.

5. CONCLUSÕES PARCIAIS

Em linhas gerais, o cerne do presente artigo foi entender se a reforma trabalhista sob a premissa de uma relação entre iguais, poderá resultar na desconstrução da proteção social do trabalho e na subsestimação dos riscos e do sofrimento humano.

Em primeiro lugar, cabe destacar que a reforma trabalhista não adentrou a questões relacionadas ao processo de adoecimento, os limites do poder diretivo do empregador no tocante a imposição de metas, o assédio moral organizacional, os processos de inovação técnico-organizacionais, os processos de avaliação para prevenção do estresse no trabalho e a falta de acesso à informação.

Em segundo lugar, as cláusulas sobre direitos básicos das condições ambientais de trabalho são importantes, mas não são suficientes para modificarem as condições técnicas e organizacionais que causam acidentes e doenças.

A reforma trabalhista em vez de garantir a proteção do trabalhador, continuou a suprimir direitos trabalhistas conquistados com muita luta e poderá resultar na desconstrução da proteção social do trabalho e na desvalorização dos riscos e do sofrimento humano.

Nota-se que nos contextos de crise e desemprego, a desvalorização dos riscos e do sofrimento humano pode-se mostrar perversa no que diz respeito à proteção da saúde dos trabalhadores, que esses muitas vezes colocam em segundo plano sua saúde em razão da sobrevivência e tal situação, poderá repercutir em maiores índices de doenças e de acidentes causados pelo trabalho.

Todavia, com a reforma trabalhista, a regulação estatal deu espaço para maior participação das partes por meio da negociação coletiva, sob a premissa de que a relação de trabalho seria um contrato entre iguais, desconsiderando as diferenças entre capital e trabalho.

Além disso, privilegiou a primazia do negociado sobre o legislado e por consequência, poder-se-ia utilizar essa ferramenta para conquistar os direitos suprimidos ou negligenciados pela legislação trabalhista, fazendo isso, pelo meio do uso efetivo das negociações individuais e coletivas.

Com esse cenário, as negociações coletivas ganharam maior importância e por isso exige que seus aplicadores não se abstenham a replicar o que está descrito na Consolidação das Leis do Trabalho, mas sim, utilizem-se o caso concreto (cotidiano de trabalho) para levar em consideração as questões relacionadas a organização e gestão do trabalho, além das relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional, p. 61.

CARDOSO, ACM. Organização e intensificação do tempo de trabalho. Soc Est. 2013; 28:351-74.

CARDOSO, A.C.M, Ribeiro D, Morgado LP, Linhares R. A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. Estudos e pesquisas, n. 76. São Paulo: Dieese; 2015.

CNI, 2018. Acesso em: 15/10/2022. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Novos_Desafios_web.pdf.

Confederação Nacional da Indústria. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília.

DIAS, Marcos Roberto. Acesso em 16 de Out. 2022. Disponível em: https://marcosrdias.com.br/conheca-as-principais-mudancas-trabalhistas-no-brasil-nas-ultimas-decadas/.

FILQUEIRAS, MAL. Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: capitalismo e exclusão social neste final de século. Anais do 5º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho; 1997; São Paulo. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 1997.

FILHO, N. (Eds.). Epidemiologia & Saúde. 5. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1999, p. 431-456.
GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 6ª Ed. São Paulo: Grupo Gen, 2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. Revista Jurídica UNICURITIBA, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, 2008. p. 99.

HALLACK, F. S. & Silva, C. O. (2005). A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. Psicologia & Sociedade, 17(3), 67-72.

HUBERMAN, Leo. História da riqueza do homem. 21ª ed. Tradução de Monthly Review Press. Rio de Janeiro: Ed. Livros Técnicos e Científicos, 1986.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do Direito do Trabalho no Brasil. Curso de Direito do Trabalho - Volume I. Parte II. Pag. 408/447. 1ª Ed. LTr. 2017.

MARTIN, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22ª Ed. São Paulo: Editora Atlas AS, 2006.

MARX, K. O capital. 12a ed. São Paulo: Bertand Brasil; 1985. v. 1.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Saúde dos trabalhadores. In: ROUQUAYROL M. Z.; ALMEIDA.

Negociação Coletiva e as possibilidades de intervenção das situações de risco à saúde no trabalho. Acesso em 21/09/2022. Disponível em:https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNsq/?lang=pt.

PIKETTY, T. O capital no século XXI. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo, LTr, 1998.

STIGLITZ, J. Clobal ization and its Oiscontents. New York, Norton, 2002. ---. The Roa ring Nineties. New York, Norton, 2003. TABB, W. The L o ng Defaul t: New York City and the Urb.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Dílio; VIANNA, Segadas; LIMA, Teixeira. Instituições de Direito do Trabalho. 17ª Ed, vol. 2, São Paulo: LTr, 1997.

Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em 23/10/2022. Acesso em: https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s

THIBAULT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p.19.