

ENTREVISTA - REFORMA TRABALHISTA E OS SEUS IMPACTOS PARA A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A), COM EDVÂNIA ÂNGELA DE SOUZA LOURENÇO

Entrevista com **Profa. Dra. Edvânia Ângela de Souza Lourenço** realizada pelo(a) participantes da linha de estudos e pesquisas: “Mundo do Trabalho: Serviço Social e Saúde do Trabalhador (GEMTSSS)” – UNESP-Franca, SP, durante debate realizado em novembro de 2017, na UNESP-Franca, em parceria com os Sindicatos dos Sapateiros para tratar dos aspectos da Reforma Trabalhista e os seus impactos para a saúde do(a) trabalhador(a). Não sendo possível, discutir as várias alterações na CLT e respectivos novos artigos introduzidos pela Lei 13.467/2017, em decorrência da especificidade da matéria, que exige um olhar jurídico apurado, busca-se indicar, a partir do olhar do Serviço Social, aqueles pontos que mais claramente precarizam o trabalho e oferecem sérios danos à saúde, à segurança laboral e o modelo de sociabilidade.

GEMTSSS: O que muda com a Reforma Trabalhista?

Edvânia A. S. Lourenço: Primeiramente, eu diria que a segurança social entra em colapso com a Lei 13.467 aprovada em 13 de julho de 2017¹. Essa lei muda profundamente as relações sociais de trabalho no país, legalizando aspectos contratuais, salariais e de condições de trabalho, que quando ocorriam, eram tomados como fora da lei e passíveis de denúncia e reclamação sindical e de demandas na justiça do trabalho. A partir da Lei 13.467/2017, o que não imaginava ser possível, como, por exemplo, garantir que o “negociado” prevalecesse sobre o legislado, expor grávidas e lactantes a ambientes

¹ Essa lei, inicialmente, foi apresentada à Câmara de Deputados, na forma de Projeto de Lei (no. 6.787, de 2016) pelo Poder Executivo, na véspera das festas natalina, no dia 23 de dezembro de 2016. O seu texto embora promovesse poucas mudanças na legislação trabalhista, centrava-se na negociação coletiva nos espaços de trabalho em detrimento aos direitos legislados, ou seja, o acordado entre empregador e trabalhador(a) estaria acima do que é garantido na lei, o que por si só já significa profunda mudança no direito do trabalho; também visava atualizar as regras para o trabalho temporário, ampliando o tempo referente. Esse Projeto tramitou na Câmara de Deputados, sofrendo incrementos de mais 800 Emendas apresentadas por Deputados, mas de autoria das entidades empresariais e sob relatoria de Rogério Marinho (PSDB), que apresentou substitutivo com amplas mudanças quanto ao Projeto de Lei original (no. 6.787, de 2016), aprovado no dia 26 de abril de 2017 e encaminhado ao Senado Federal, onde foi renomeado para Projeto de Lei da Câmara no. 38 de 2017, onde também recebeu diversas emendas, sendo aprovado no dia 11 de julho de 2017 e encaminhado para sanção presidencial no dia subsequente à sua aprovação. Havia a perspectiva de o “presidente” (governo ilegítimo) Michel Temer vetar alguns artigos polêmicos, o que ele não o fez, ao contrário sancionou a Lei, logo após a sua aprovação, no dia 13 de julho de 2017, que passou a vigorar no dia 11 de novembro de 2017. Observa-se que entidades como Associação de Magistrados, OAB e outros enviaram notas ao “governo” Temer, que deu as costas às reivindicações de diálogos e debates. A Lei 13.467/2017 ganhou validade com tempo recorde de 120 dias e ficou conhecida pela celeridade com que foi apresentada, aprovada validada, diferente que outras Leis, como o Novo Código de Processo Civil levou um ano e cento e oitenta dias para entrar em vigor.

insalubres, valorar a dignidade humana a partir dos salários, expondo as pessoas que recebem salários mais baixos a maior exposição de assédio moral ou dano extrapatrimonial, entre outros aspectos negativos, que agora são permitidos legalmente com a (de)forma trabalhista - Lei 13.467/2017.

GEMTSSS: O que está por trás dessa Lei?

Edvânia Á. S. Lourenço: Antes de qualquer coisa, é preciso ter em mente que essa Lei 13.467/2017 é uma prerrogativa do pensamento neoliberal que preconiza o individualismo e a exacerbação da competitividade, impondo que quanto menor a intervenção do Estado no mercado de trabalho e nas políticas sociais, maior as condições de investimento do capital e crescimento econômico. Por suposto, que se trata de um crescimento que beneficia uma parcela muito pequena da população, expondo a grande maioria a maior expropriação e subalternização, o que resultará em elevados índices de desigualdade social, de acidentes de trabalho e de sofrimento do trabalho e geral.

Outrossim, não se pode perder de vistas que essa Lei 13.467/2017 --fruto do texto substitutivo do relator Rogério Marinho (PSDB) -- se baseia no Documento da Confederação Nacional da Indústria, que, em 2012, apresentou “101 propostas para a modernização das relações trabalhistas”, encapado por entidades patronais. Os princípios da (de)forma trabalhista também constam no documento do PMDB “Ponte para o Futuro”, lançado em 2016, no período do golpe empresarial, parlamentar, jurídico e midiático. Em resumo, o histórico dessa Lei associa-se às demandas do grande capital, inclusive da sua esfera financeira internacional, que pressionou para que ocorresse o *impeachment* da presidenta eleita, Dilma Rousseff, do Partido dos Trabalhadores (PT) e a partir daí impôs ampla orquestração para o aprofundamento das reformas neoliberais. Portanto, em nenhum momento, a Lei 13.467/2017 se configura como uma demanda do trabalho e de suas organizações coletivas; mas, antes de tudo, é uma demanda do capital para retomar as suas taxas de acumulação a níveis elevados.

GEMTSSS: Fala-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é antiga?

Edvânia Á. S. Lourenço: No Brasil, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) data do início da década de 1940, mas, desde então, já sofreu inúmeras alterações. Segundo o documento “Dossiê Reforma Trabalhista” elaborado, em 2017, pelo CESIT/IE/UNICAMP, a CLT já tinha sofrido, até 2016, 233 alterações, sendo 75% via

esfera legislativa. Então, esse é um ponto importante, a CLT vem sendo modificada e modificada pelo Congresso e não pelos Tribunais da Justiça do Trabalho.

A CLT foi um mecanismo legal muito importante para a realização do trabalho, com resguardo da dignidade humana da pessoa trabalhadora e de patamares mínimos civilizatórios. No Brasil, a fiscalização e o acompanhamento das condições de trabalho ocorrem de forma lenta e de abrangência mínima, mas ainda assim, a fixação da legislação do trabalho estimulou o desenvolvimento de uma cultura em torno do respeito a determinadas condições de trabalho.

O sistema do capital para se manter necessita de ampliar as suas margens de dominação e de acumulação, o que se faz, via de regra, a partir da captura da mais valia (absoluta e relativa) sem qualquer preocupação com a vida do/a trabalhador/a. A história guarda bons exemplos, como ilustra o uso da força de trabalho escrava, que serviu de base para o desenvolvimento do capitalismo, o uso do trabalho infantil e de adolescente, quando no capitalismo era comum a coisificação, a morte precoce ou o definhamento no interior da produção repleta de riscos de toda ordem. Foi necessário amplo desenvolvimento econômico e social, acompanhado da possibilidade e da real organização coletiva de trabalhador/a(s) para a criação de mecanismos de frenagem à sanha capitalista em consumir vidas humanas, sem qualquer preocupação. Então, ao longo dos tempos, foram o/a(s) trabalhador/a(s) que, a partir da Revolução Industrial, lutaram para construir leis impedindo a morte antes do tempo e a exposição às longas jornadas de trabalho, muito a contra gosto dos empresários e da própria Corte da Justiça inglesa, como evidenciado no capítulo VIII de O' Capital, de Karl Marx, mas foram as conquistas do trabalho que refletiram nos índices de saúde e de expectativa de vida.

A luta sindical deu o contorno para o direito do trabalho. Ao longo dos tempos, a organização coletiva de trabalhador/a(s) pressionou para que fossem criadas as regras e os limites para a realização do trabalho, foi assim, que se conseguiu estabelecer a jornada de trabalho e a restrição para o uso do trabalho de crianças e de adolescentes, bem como o direito à aposentadoria e pensão para os casos de invalidez e morte, e os direitos trabalhistas como intervalo para as refeições durante a jornada de trabalho, férias e salário mínimo. Nesse sentido, foram os sindicatos que deram um papel civilizador para o trabalho, ao conquistar direitos individuais e coletivos do trabalho e de cidadania, tal como é a Previdência Social.

GEMTSSS: Há um discurso que a Reforma Trabalhista seria necessária para modernizar as relações de trabalho.

Edvânia Á. S. Lourenço: Em relação a dita “modernização” do trabalho, primeiro, é necessário pensar o que se entende por modernização. Esse é um conceito que, em geral, remete à imagem de uma vida com mais comodidade e com acesso aos alimentos, utensílios e demais recursos garantidores de conforto e bem-estar-social. Pensa-se em um trabalho protegido, salubre e satisfatório. Entretanto, a Lei 13.467/2017 não vem atender a qualquer um desses requisitos ou às necessidades sociais, ela é apenas mais uma estratégia do capital. A tal “modernização” divulgada pelo “governo” para subsidiar a mudança na legislação trabalhista é, na verdade, sinônimo de segurança jurídica das empresas para aprofundar os níveis de exploração e subserviência do\o trabalhador\o ao capital, sem a necessidade de respeitar parâmetros sociais e de saúde. Essa “modernização” é uma estratégia do capital para retomar as suas taxas de acumulação ante a crise econômica, sem retratar as demandas do trabalho.

Então, nos dias atuais, o que se verifica é o retorno de velhas práticas da (in)saciedade do capital e isso não pode ser chamado de modernização.

O governo ilegítimo de Michel Temer dissemina o discurso de “modernização” das relações sociais de trabalho, com vistas a obter o consentimento da sociedade para as demissões em massa, redução dos custos do trabalho, perdão de dívidas das grandes empresas sem qualquer contrapartida social. Esse “governo” e a maioria do Congresso Nacional têm atuado a favor dos oligopólios privados, multinacionais e grupos financeiros.

Com a Lei 13.467/2017 o capital sai vitorioso porque consegue fazer as mudanças que não conseguiria sob a “normalidade” da acumulação. Já a classe trabalhadora, sobretudo, os segmentos mais empobrecidos, acaba se submetendo a novas regras dos contratos de trabalho, profundamente flexibilizados, com salários rebaixados, jornada de trabalho elevada e ritmo intensificado; além de agravar o problema do desemprego, como já apontado pelo jurista Souto Maior.

Na atualidade, o que se vivencia é um mercado de trabalho altamente exigente em termos de produtividade, presenteísmo, disciplina e envolvimento cognitivo e afetivo com o trabalho, é o que o Giovanni Alves chama de “captura” da subjetividade. Ou seja, cada vez mais, se exige que o\o trabalhador\o mantenha uma relação afetiva com o seu trabalho, dando “tudo de si” para o alcance das metas e para a manutenção do emprego, o que implica adesão à missão da empresa e respectivas expectativas empresariais. E, nesse ínterim, o trabalho invade o tempo de vida pessoal, eliminando qualquer possibilidade de o\o trabalhador\o ter tempo livre.

A dita “modernização” exige resignação do/a(s) trabalhador/a(s) frente aos contratos flexíveis, longas jornadas, baixos salários e piores condições de trabalho. Vou dar um exemplo, outro dia conversando com uma profissional que trabalha em uma grande empresa de medicamentos, na cidade de São Paulo, ela disse que após a Lei 13.467/2017 ter entrado em vigor, houve demissões na empresa que ela trabalha, acompanhada de uma circular proibindo a realização de horas extras. Contudo, a demanda de trabalho diária aumentou em tal medida, que, desde então, apesar de ela bater o seu cartão de ponto as 18h00, vai embora bem mais tarde, sem receber horas extras; fica no trabalho até mais tarde porque precisa concluir a tarefa e se não o faz, teme ser demitida.

Trabalhador/a(s) vem sendo assediado/a(s) para delatar colegas e comprimir metas, gerando o que pesquisadora do Sofrimento Mental Relacionado ao Trabalho (SMRT), Seligamnn Silva, chama de sofrimento ético.

GEMTSSS: Fala-se que as relações sociais de trabalho mudaram e que o trabalhador tem mais autonomia frente o empregador. Há igualdade na relação entre Capital e Trabalho?

Edvânia A. S. Lourenço: O “governo” de Temer, CNI, FIESP e demais defensores disseminam a ideia que é preciso “modernizar” as relações de trabalho. Mas é preciso compreender o que se entende por modernização. Para ampla maioria das pessoas, modernização significa segurança social e trabalhista, melhores condições de trabalho, entre outros. Para esse “governo” e seus apoiadores, modernização é sinônimo de flexibilização e desregulamentação dos direitos do trabalho.

Ademais, a tão propalada igualdade na relação entre capital e trabalho não existe, aliás, é preciso que se diga que em uma sociedade de classes não há igualdade. A sociedade capitalista é uma sociedade que se assenta sobre a desigualdade e dela se alimenta.

A desigualdade é econômica, mas também de níveis de poder, por exemplo, a Lei 13.467/17 é fruto da dominação do capital inclusive sobre o poder político. Essa Lei favorece empresários e somente foi aprovada em decorrência da relação incestuosa² do Capital com o Estado.

Mas há de considerar também a particularidade histórica da formação social e econômica do Brasil, completamente heteronômica e concentracionista de renda nas mãos

² Para usar um termo utilizado pela Profa. Livia. MORAES, Livia de Cássia Godoi Moraes **IMBRICAÇÕES ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E FINANCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:** um debate acerca do Projeto de Lei da Terceirização. In: LOURENÇO, EdvâniaÂngela de Souza, (Org.) **Saúde do/a Trabalhador/a e Serviço Social:** estudos da relação trabalho e saúde no capitalismo contemporâneo. São Paulo: Papel Social, 2016.

da elite nacional e associada, que ao longo dos tempos desconsiderou os interesses dos indivíduos e grupos da coletividade. Neste sentido, a elite que tomou o poder em 2016 encabeçada por Michel Temer e seu partido (PMDB, que agora para camuflar as denúncias de corrupção mudou para MDB), representa uma particularidade da política brasileira, a qual está baseada em ameaças, troca de favores, oferecimento de cargos e liberação de bilhões de reais aos deputados que votam a favor das suas propostas, projetos de leis etc., tal como é exemplo, a situação horrorosa que o “governo” Temer usou para barrar as denúncias de corrupção contra ele perpetradas pela Procuradoria Geral da União. Foi vergonhoso ver como Temer barrou essa investigação. Então, em resumo, não há igualdade em nenhuma instância.

Acredita-se que tanto o discurso da suposta “modernização das relações de trabalho” e da tal “igualdade entre trabalhador\ a e empregador\ a” pode ser visto como uma taça de cristal, extremamente frágil e que pode ser quebrada com a realidade concreta de trabalho que a classe trabalhadora vivencia.

O distanciamento da legislação com a realidade e as necessidades sociais aumenta a sensação de descrédito da população com a política, nesse sentido, o estudo de Goffman (1975)³ auxilia na compreensão, quando afirma que uma mentira descarada deveria ser surpreendida, mas ainda que não seja, o impostor tem a sua representação enfraquecida, já que enfraquece em nosso espírito a ligação moral entre a autorização legítima para desempenhar um papel e a capacidade de representá-lo. Enfraquece a democracia.

GEMTSSS: Quais são as principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista?

Edvânia Á. S. Lourenço: Acho que promove profundo desmonte dos direitos trabalhistas, o que não ocorre de forma independente do desmonte dos sindicatos e da justiça do trabalho.

Entre as inúmeras mudanças na relação entre Capital e Trabalho promovida pela Lei 13.467/2017, penso que o que mais incide negativamente, inclusive sobre o protagonismo dos sindicatos, é o tão propalado **acordado sobre o legislado**, o qual vem sendo apresentado pelo “governo” Temer e mídia sob a falsa justificativa que, na atualidade, o/a(s) trabalhadore/a(s) não são mais hipossuficientes, ou seja, são

³ GOFFMAN, Erving. A representação do Eu na Vida Cotidiana. Petrópolis, RJ., Vozes, 1975.

independentes e têm maior liberdade, portanto, podem negociar com os seus patrões, ainda que em condições inferiores ao que está previsto na legislação.

Essa redação na Lei 13.467/2017 precisa ser identificada como núcleo central do documento 101 Propostas para Modernizar as Relações Trabalhistas da CNI, de 2012, que visa colocar o/a trabalhador/a nu ante o seu empregador, pois desprovido do aparato sindical, se submeterá muito mais facilmente às diligências do empregador.

A Lei 13.467\2017 prevê a realização de acordos individuais entre empregado/a(s) e empregadores para a definição de uma série de direitos trabalhistas tais como férias, banco de horas, horário de almoço, participação nos lucros e resultados, demissão, entre outros. Tudo isso pode ser acertado entre as partes: trabalhador/a e empregador, sem a presença ou negociação sindical e sem respeitar direitos legislados.

Além disso, o/a trabalhador/a assinará um termo de quitação anual. Assinada essa quitação, ainda que o/a trabalhador/a perceba, posteriormente, possíveis equívocos não poderá cobrar na justiça. O sindicato é sumariamente afastado das relações capital e trabalho e da possível assistência a esse. Além disso, retira-se a possibilidade de o/a trabalhador/a ter direitos acumulados.

Para as grandes empresas, no caso, as que têm mais de 200 funcionário/a(s), prevê a criação de uma comissão sem representação sindical e com poder de negociação no local de trabalho. É uma organização no local de trabalho, que está sujeita às decisões segundo o grau de dependência econômica, portanto, se trata de uma comissão, que tem como princípio a preservação do emprego, em detrimento do resguardo dos direitos trabalhistas e adequadas condições de trabalho. Por exemplo, pode-se analisar o caso a partir da experiência das comissões de prevenção de acidentes de trabalho (CIPA's), embora importantes, são insuficientes para enfrentar as situações de agressão à saúde, dado o grau de dependência econômica e sujeição do/a(s) participantes às empresas, implicados no medo de perder o emprego.

Essas comissões são dependentes economicamente do emprego, portanto, poderão “concordar” com a burla dos direitos trabalhistas, ante o medo de perder o emprego. Para ilustrar, vou citar uma situação emblemática ocorrida na cidade de Franca, interior do estado de São Paulo, em 2016, quando uma grande empresa, com mais de 800 funcionário/a(s), o que para a realidade do setor calçadista local é algo inusitado, já que uma quantidade ínfima das empresas desse setor, no referido município, são consideradas grandes, portanto, a proposta da referida empresa teria forte influência sobre todo o setor. Na ocasião, aquela empresa formalizou uma comissão no local de trabalho, que participou

de reunião com os gerentes e assinaram um documento aceitando o rebaixamento da quantidade de horas semanais e respectivos salários, ocorre que a Delegacia Regional do Trabalho não permitiu, uma vez que tal ação feria a Convenção Coletiva da categoria de sapateiros e, portanto, deveria passar pelo crivo do sindicato da categoria. O sindicato reuniu com a referida comissão daquela empresa e, após, verificar que o empreendimento não tinha razão para baixar salários, inclusive, no mesmo período, essa empresa estava em expansão no mercado internacional, ou seja, não estava em crise, mas abrindo lojas no mercado externo. Assim, o sindicato não assinou o referido acordo. A empresa com bons advogados entrou na justiça, acionou a mídia local contra o sindicato, mas a justiça devolveu o processo para a competência do sindicato, o qual não assinou o rebaixamento da jornada e do salário e emitiu nota informando que se permitisse romper a Convenção Coletiva da categoria com aquela empresa, uma das maiores da cidade, teria uma reação em cadeia para todas as empresas, que também demandariam rebaixar os salários já bastantes baixos, considerando o piso salarial do sapateiro em Franca muito pouco acima do salário mínimo vigente no país. O sindicato manteve firme a sua proposição de garantir o cumprimento da Convenção Coletiva, ainda que a empresa tenha enviado ônibus de trabalhadores\ a(s) para porta do sindicato para agressões verbais e pressão e, ainda, veiculou matérias na mídia local depreciando o sindicato.

Após o episódio, quando o sindicato não assinou tal demanda e o caso, aparentemente, foi encerrado, alguns trabalhador/a(s) foram até o sindicato informar o quanto a empresa tinha usado de ameaças para que ele/a(s) participassem da comissão montada pela empresa e admitissem a imposição da diminuição da carga horária semanal e respectivo rebaixamento salarial. Este caso⁴ poderia ter outro fim, caso valesse o *acordado sobre o legislado*, o que agora será permitido, sem necessidade de o sindicato participar desses acordos. Portanto, essa alteração proposta na Lei 13.467/2017 reverberará em rebaixamento salarial e em piora das condições de vida e trabalho.

Por isso, o desmonte é total e incide sobre a totalidade da vida social. Elimina-se a contribuição sindical de um dia de trabalho do ano, a qual passa a ser facultativa e somente feita a partir de declaração expressa. Concomitantemente, financia forte campanha de depreciação dos sindicatos, assim, a perda do financiamento sindical passa a ser vista como avanço. Entretanto, haverá profunda dificuldade para manter a estrutura sindical e

⁴ Essa situação está registrada em livro recente: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia; O Sindicato dos Sapateiros de Franca no contexto de crise: disputa jurídica e precarização do trabalho. In: NAVARRO, Vera Lúcia e LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **O avesso do trabalho IV**: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p.451- 464.

respectivas ações. Além disso, a terceirização, o trabalho intermitente, autônomo, entre outros, provoca enfraquecimento, quando não rompe, com a solidariedade classe.

O acesso à justiça do trabalho passa a ser de elevado risco para o(a) trabalhador(a)(s).

GEMTSSS: o que muda em relação aos contratos de trabalho?

Edvânia Á. S. Lourenço: A Lei 13.467/2017 mexe num conjunto de princípios que outrora estavam garantidos na CLT e que resguardavam a realização do trabalho em condições de saúde e segurança como um dever do empresário em garantir os meios necessários para preservação da vida e da dignidade da pessoa trabalhadora, como oferecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e de Proteção Coletiva (EPC) e, entre outros, mobilizar meios para a prevenção, informação e acompanhamento de saúde nos ambientes laborais. Tudo isso, garantido conforme o número de funcionário(a) de uma mesma empresa e do respectivo grau de risco.

A Lei 13.467/2017 institui uma miríade de contratos, o que gera uma pulverização do *quantum* de funcionário(a)(s), os quais estão sob a responsabilidade de várias empresas, embora prestando serviços para uma única empresa, mas essa fragmentação enfraquece as possibilidades de organização no espaço de trabalho para garantias importantes quanto as perspectivas salariais, benefícios empregatícios e melhores condições de trabalho, além das enormes implicações para a organização sindical.

Com a Lei 13.467/2017, os **contratos de trabalho** passam a ser legalmente instáveis. As empresas deixam de ter a responsabilidade direta com a sua força de trabalho. A perversidade que as relações sociais de trabalho adquire não se resume a essa Lei, mas ganha densidade, tendo em vista que anteriormente já tinha sido aprovada a Lei 13.429/2017⁵, que permite a **terceirização irrestrita do trabalho**, a qual é extremamente danosa para o(a) trabalhador(a)(s) e respectiva organização coletiva.

A terceirização vem ganhando amplo espaço no Brasil, desde a reestruturação produtiva da década de 1990 se limitava às atividades meio, conforme a Súmula 331 do TST. A terceirização tem o objetivo claro de reduzir gastos, mas divulga-se que aumenta a produtividade e eficiência. A partir da Lei 13.429/2017, com reforço na Lei 13.467/2017, a terceirização pode ser total, sem qualquer responsabilidade da tomadora de serviço com a subsidiária.

⁵ No dia 31 de março de 2017, foi aprovada a Lei 13.429/2017, que originalmente era um Projeto de Lei PL 4302/98 feito por Fernando Henrique Cardoso, desengavetada pelo “governo” Temer se tornou, apressadamente, Lei 13.429/17, autorizando a **terceirização irrestrita** do trabalho e da produção, o que, posteriormente, foi reforçada também na Lei 13.467/2017.

A professora Graça Druck, grande estudiosa do tema, já evidenciou que a terceirização do trabalho impõe condições precárias e inferiores às contratações diretas, o que para ela resulta na divisão da classe trabalhadora em primeira e segunda classe, cujo consentimento ocorre a partir do medo do desemprego.

A terceirização expõe o(a)s trabalhadore(a)s a maior rotatividade, a salários mais baixos e de curta duração e a piores condições de trabalho, o que resulta em maiores índices de acidentes de trabalho, inclusive fatais e vínculos trabalhistas muito mais fragilizados.

A terceirização do trabalho também provoca a invisibilidade da quantidade real de funcionário(a)s que determinada empresa tem, pois ao fragmentar entre várias empresas prestadoras de serviço pode se esquivar de cumprir normas de segurança do trabalho, de cotas de contratação de pessoas com deficiência e de aprendizes e, ainda, nos dados de agravos à saúde, os quais são notificados em nome da empresa empregadora, deixando as verdadeiras empresas causadoras de danos à saúde incólumes e impunes. Na realidade, a partir de agora as empresas não têm mais a função social com a tributação com empregado(a)s, inclusive podem existir sem ter nenhum funcionário(a).

Além do contrato terceirizado, a Lei 13.467/2017 modifica também o **contrato em tempo parcial**, que agora pode ser efetuada em um tempo mais dilatado, se antes era permitido contratar trabalhadore/a(s) temporariamente para o total de 25 horas semanais, com o prazo máximo de máximo 90 dias, a partir da Lei 13.467/2017, a sua duração pode ser de 26 a 30 horas semanais e até 270 dias. Aqui, tem um sério problema que é o fato de o(a) trabalhador(a) contratado(a) por tempo parcial ter direito apenas a um salário proporcional a(o) trabalhador(a) por tempo integral. Assim, poder-se-á ganhar menos que um salário mínimo, já que o cálculo é estimado em relação à este outro(a) trabalhador(a) da empresa. O aumento da jornada de trabalho do(a) trabalhador(a) por tempo parcial acaba sendo um desvirtuamento da função desse contrato, já que ganha menos por hora que o(a) trabalhador(a) por tempo integral. Um tipo de contrato que, ainda, atinge as mulheres em sua maioria.

A Lei 13.467/2017 garante também a contratação na modalidade de **contrato intermitente**, o qual permite contratar apenas para um dia, ou apenas por horas, sem a necessidade de garantir um salário mínimo. Essa é a economia que o capital faz e viola os direitos sociais do trabalho. O/A trabalhador/a vai para o trabalho, quando for chamado. Essa instabilidade é antes de qualquer coisa um sofrimento, imagina você estar contratado, mas não ter um salário e nem ter dia e horário de trabalho pré-fixados. É levantar e se

deitar na insegurança e isso, por si só, já é um enorme sofrimento, porque a vida exige algumas seguranças, e o trabalho é a maior fonte de estabilidade para a organização e manutenção da vida pessoal, familiar e em sociedade. Portanto, o que destrói a instituição familiar é a insegurança do trabalho e não os dogmas de moralidade absurdamente disseminados por grande parte do Congresso Nacional. O contrato intermitente garante à empresa o direito de avisar o/a trabalhador/a sobre a eventual atividade, em até três dias, e esse, no caso de alguma impossibilidade de se apresentar à empresa, terá até 24 horas para informá-la, caso contrário, terá de pagar uma multa à empresa no valor de 50% do contrato.

Trata-se de eliminar a função social das empresas, para o bem-estar coletivo, como previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), que sem impor restrições à atividade econômica, propôs um conjunto de obrigações e atribuições para a garantia de níveis positivos de empregos, de remuneração e de garantias da dignidade da pessoa humana trabalhadora, o que agora fica inviabilizado com a Lei 13.467/2017.

O contrato intermitente flerta com o aprofundamento das agruras das pessoas que dependem do trabalho para se reproduzirem. Flerta com a insegurança. Entretanto, o “governo” Temer e seus defensores falam que não estão retirando direitos, mas se olhar para o que está sendo colocado como norma legal, verá que se trata de um verdadeiro desmonte dos direitos conquistados até então. Esse “governo” com a mídia inconsequente e incapaz de fazer reportagens de qualidade poderão anunciar o aumento do emprego, mas cabe perguntar: que emprego é esse? Emprego de três ou dez horas no mês? Que sociedade está sendo arquitetada? Uma sociedade marcada pelas injustiças e desigualdades sociais.

As justificativas em torno da Lei 13.467/2017 têm ocorrido também a partir do incremento legal que, agora, regulamenta o trabalho em casa, no caso do tele trabalho ou trabalho *home office*, o que até então não era regulamentado. Contudo, o que se verifica, mais uma vez, é que o **contrato de trabalho *home office*** não cria nenhum direito, por exemplo, não há limites para a jornada de trabalho.

Além disso, outra forma de contrato permitido pela Lei 13.467/2017 é a realização do **contrato autônomo** de forma sistemática no interior das empresas, como mais uma modalidade de desresponsabilização empresarial com a tributação ou demais gastos provenientes dos vínculos trabalhistas, todos os encargos ficam atribuídos a/o trabalhador/a autônomo/a.

A insegurança no contrato de trabalho onera o/a trabalhador/a e gera graves consequências para o Fundo Público, em especial, para a Previdência Social, em

decorrência das impossibilidades de trabalhador\ a(s) subempregado\ a(s) e autônomo\ a(s) conseguirem manter as contribuições previdenciárias, ao mesmo tempo, que retira essa possibilidade via empresas.

GEMTSSS: Como fica a jornada de trabalho com a Reforma Trabalhista?

Edvânia Á. S. Lourenço: Acompanha profunda flexibilização das formas de contrato de trabalho, a **duração da jornada de trabalho**, que, a partir da Lei 13.467/2017 passa a contar também com a **jornada de 12 por 36 horas de descanso**. Isso têm sido disseminado como um avanço, mas é preciso se atentar para o estresse e fadiga funcional após oito horas diárias de trabalho, certamente, 12 horas diárias de trabalho aumentará os índices de agravos à saúde e recairá também em piora da convivialidade afetiva e familiar.

A Lei 13.46/2017 institui ainda que o **horário das refeições**, anteriormente, garantido, em no mínimo uma hora diária, a partir de acordo entre empregador e trabalhador\ a, fica passível de ser fixado em 30 minutos; assim, como as férias que também podem ser “acordadas” para o seu fracionamento em até três períodos.

Elimina-se o direito a receber a **hora *in itinere*** específica para trabalhador\ a(s) que desenvolvem funções em locais de difícil ou ausente transporte coletivo, como é comum no meio rural, por exemplo, nos canaviais, onde inclusive desenvolvi pesquisas, existem lavouras de cana a serem cortadas muito distantes das cidades, onde residem o/a(s) trabalhador/a(s), em alguns casos, o trajeto de ônibus leva mais de duas horas. Então, esses trabalhador/a(s), que têm contratos temporários, que estão sujeitos às péssimas condições de transporte, agora, perdem o direito em receber hora *in itinere*. Dói ver falsos discursos que essa Lei 13.467/2017 não retira direitos. Sim, retira, sobretudo, de quem já tem uma vida sofrida, péssimas condições de trabalho e baixos salários. Isso numa sociedade que também não investe em transporte coletivo, portanto, o fim da hora *in itinere* é mais uma perda para o\ a(s) trabalhador\ a(s).

Uma premissa presente no debate da ST é o tempo de exposição. Então, a CLT e as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR) estipulam níveis aceitáveis para exposição aos riscos físicos, químicos e ergonômicos e a necessidade de uso de equipamentos de proteção e de pausas. Quanto o maior tempo de exposição, maior o risco de adoecimento e de acidente. Portanto, a regulação da jornada de trabalho, do horário para almoço com descanso, o que supõe, o mínimo de uma hora, e as férias trabalhistas são direitos que, tomados individualmente, parecem desconectados das condições de saúde. Contudo, esses direitos são mecanismos para compensar minimamente o corpo físico e mental do desgaste

funcional, atenuando a lógica do lucro capaz de colocar em risco a saúde e empenhando construtos morais capazes de garantir a dignidade da pessoa humana e o desenvolvimento das suas potencialidades.

GEMTSSS: A Reforma Trabalhista oferece algum risco à saúde do/a(s) trabalhador/a(s)?

Edvânia Á. S. Lourenço: Agressão à saúde agora fica legalmente permitida, inclusive para as gestantes, pois, a CLT proibia a presença e o desenvolvimento de atividades por grávidas e lactantes em ambientes insalubres, a nova Lei 13.467/2017, no seu artigo 394-A **permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres**, considerando os níveis baixos e médio, desde que com atestado médico aferindo a permissão. Contudo, institui que quando não houver a permissão para gestantes e lactantes atuarem em ambientes insalubres e não havendo na empresa local salubre, a gestação será considerada de risco, ficando a trabalhadora afastada pela Previdência Social, como se lê: no artigo 394a, Inciso 3º, da Lei 13.467/2017- “Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada com gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da lei no. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento”. Trata-se de desregulamentação de direitos trabalhistas. Retira a responsabilidade das empresas e a transfere para o Estado, no caso para a Previdência Social, quando não para as próprias trabalhadoras.

Vários problemas se vislumbram com essa agressão à saúde das mulheres e de bebês ainda em formação, gestação e amamentação. Primeiro, os médicos, em geral, carecem de conhecimento das reais condições de trabalho que as trabalhadoras estão inseridas, sendo que a grande maioria dos médicos tampouco pratica a *anamnese* durante os atendimentos, comumente, as consultas são rápidas e evita-se, ao máximo, preencher e assinar documentos para a/o(s) trabalhadore/a(s).

Exemplo disso é a subnotificação dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, resultado da informalidade, mas também da ampla dificuldade para o reconhecimento do trabalho como causa necessária para o desenvolvimento dos problemas de saúde e, ainda, que se reconheça, há profunda resistência quanto a notificação dos problemas de saúde como oriundos do trabalho. Portanto, depositar a responsabilidade de exposição de gestantes e lactantes nos ambientes laborais apenas a atestados médicos é um grande risco para a saúde das mulheres e dos infantis. Claro, que existem profissionais

extremamente comprometidos com a saúde pública, contudo, não se pode fazer uma lei pensando em situações individuais, é preciso, antes de qualquer coisa, pensar na coletividade e no bem-estar-social geral.

Ademais, trabalhadore/a(s) afastado/a(s) são facilmente demitido/a(s), quando não perseguido/a(s) e ou vítimas de assédio moral, até que não aguentando mais os constrangimentos diários pedem demissão. Muito provavelmente, as mulheres terão que pedir demissão para não expor a sua saúde e de seus filho\a(s) em perigo. Aqui, tem-se clareza do quão prejudicial é a Lei 13.467/2017 e pode ser vista como inconstitucional já que estabelece o oposto do que é garantido na CF/1988 (art. 7º) e, ainda, ao que está resguardado nas Convenções Internacionais do Trabalho de números 148 e 155 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

Para garantir a aprovação da Lei 13.467/2017, o governo prometeu editar Medida Provisória atendendo demandas quanto aos pontos polêmicos da Lei, tais como o fim do imposto sindical e a exposição de gestantes e lactantes a ambiente insalubres. Ocorre que um direito uma vez retirado, dificilmente retornará ao estágio anterior, além do mais, a Medida Provisória tem um prazo curto e necessita de aprovação do Congresso e Senado, que ao que parece não estão preocupados com a segurança e saúde dos trabalhadore\ a(s).

A Lei 13.467/2017 aumentou o tempo de disposição do/a trabalhador/a para a empresa e, entre outros, eliminou o tempo de troca de uniformes, além disso, promoveu profunda alteração no tema do dano moral no trabalho. A partir da Lei 13.467/2017, a pessoa jurídica, ou seja, os empresários, também podem se colocar como vítimas de dano moral perpetrado por trabalhadore\ a(s) que eventualmente exponham a imagem ou segredos da empresa.

Além disso, a Lei 13.467/2017 cria uma classificação demasiadamente polêmica para danos extrapatrimoniais, quanto a indenização, que se resume praticamente em dois pontos: 1) a classificação do dano em níveis baixo, médio, grave e gravíssimo; 2) padronização das possíveis indenizações a partir do salário percebido pela vítima. Entre outros fatores pode se dizer que fica muito difícil estabelecer o que é leve, médio ou grave no caso em se tratando de dano moral, além disso, ao vincular a indenização ao salário, expõe que trabalhadore\ a(s) que vivenciam as mesmas situações de constrangimento, ameaça, humilhação, entre outros, se comprovado o dano terão direitos a valores diferentes, de acordo com o salário, o que fere a isonomia e acaba gerando condições mais favoráveis para efetuar o dano moral a\o(s) que ganham menos.

Observa-se que essa medida foi fundamentada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho, que afirmou em audiência no Senado, durante a discussão para a aprovação da Lei 13.467/2017, que se o\o trabalhador\o receber indenização significativa em decorrência de um dano no trabalho, isso se tornará vantajoso para ele, portanto, o\o próprio\o trabalhador\o passará a provocar esses danos. Estranhamente o ministro Ives Gandra não demonstrou qualquer preocupação com a vítima do trabalho e com as profundas repercussões sociais e econômicas ocasionadas pelos danos no\do trabalho. Realmente é muito difícil ouvir isso de um Ministro do TST. Como pode insinuar que o\o(s) trabalhadore\o(s) são o\o(s) responsáveis pela auto provocação do dano que sofrem e não as condições materiais e de organização do trabalho? Esse é um discurso de caráter essencialmente conservador, elitista e infundado. Ou será que o Ministro Ives Gandra tem ampla pesquisa capaz de sustentar tamanho desprezo pelas reais condições de trabalho no país e pelo\o(s) trabalhadore\o(s)?

Essa é uma visão que busca tirar o foco dos ambientes, organização, gestão e condições de trabalho. Todos os anos mais de meio milhão de trabalhadore\o(s) sofrem doenças e acidentes de trabalho, sem considerar aqueles que acometem o\o(s) que atuam no setor informal e que não são cobertos pelo sistema previdenciário e, portanto, não comparecem nas estatísticas oficiais. Além é claro, daquelas pessoas que apresentam problemas de saúde relacionados ao trabalho, mas não têm garantido o nexo causal do trabalho como causa necessária e são, em muitos casos, afastadas por invalidez, como se essa fosse um fato natural da vida.

Então, a afirmação do Ministro Ives Gandra contribuiu para que a (de)forma trabalhista fosse aprovada na Lei 13.467/2017, a qual trará sérias consequências para a saúde do\o trabalhador\o, que no tocante ao dano extrapatrimonial: 1) Retira o caráter educativo das indenizações, que impunha determinada cultura frente a organização, gestão e condições de trabalho. 2) Reforça a histórica culpa atribuída a\o trabalhador\o lesionado no trabalho; 3) Isenta as empresas de investir em saúde e segurança no trabalho. Entre outros, como consequência os ambientes de trabalho se tornarão muito mais insalubres, já que se torna mais vantajoso culpar o\o trabalhador\o pelo acidente e dano extrapatrimonial, substituindo-o\o por outro\o, sem qualquer preocupação com as melhorias das condições de trabalho.

Então, observa-se que ao rebaixar a indenização padronizando-a segundo uma escala para a gravidade e vinculando-a ao salário da vítima, ao mesmo tempo que cria grandes restrições para o acesso à justiça do trabalho e afasta os sindicatos do cotidiano

laboral, amplia a permissividade ao capital para explorar ao máximo a força de trabalho, sob pena de deteriorar a saúde do/a(s) trabalhador/a(s) ou de sucumbir a sua vida, sem ser por isso punido, ou ser punido de forma simbólica.

GEMTSSS: Para fechar, poderia fazer um comentário final?

Edvânia Á. S. Lourenço. Os níveis de sociabilidade e de bem-estar-coletivo, o que inclui taxas de mortalidade e de morbidade não podem ser desassociadas das condições de trabalho, do salário e do conjunto de proteção social que a sociedade acorda. Como já destacado por Donnangelo e Pereira (1979)⁶, a expectativa de vida aumentou porque foram desenvolvidos serviços de saneamento básico, tratamento da água do esgoto, e infraestrutura urbana. Mas não foi só beber água potável e canalizar esgoto que deram condições para o/a(s) trabalhadore/a(s) viverem mais e melhor. Foi, sobretudo, as legislações fabris desde a regulação da jornada de trabalho, o cuidado com máquinas, o direito ao repouso e o sistema de previdência e, ainda, de saúde e educação que garantiram maior expectativa de vida da classe trabalhadora e da sociedade em geral.

Então, comecei falando da segurança social que a justiça do trabalho, os sindicatos e a legislação atuaram para garantir níveis civilizatórios mínimos, mas ainda assim, a letalidade do trabalho no País é muito alta e as condições de trabalho dificilmente são fiscalizadas, portanto, facilmente desrespeitadas, o que resulta em condições, infraestrutura e gestão muito precarizadas e violentas, inclusive com níveis altos de preconceitos, assédio e de informalidade. As estatísticas de acidentes de trabalho no Brasil indicam que ocorre uma morte por acidente de trabalho a cada três horas, então, isso nos diz alguma coisa sobre o modo como o trabalho vem sendo realizado e em quais condições.

Por fim, a Lei 13.467/2017 gera maior agravamento das condições gerais de vida, saúde e trabalho e, nenhum momento, visa oferecer garantias trabalhistas, na verdade, promove o seu profundo desrespeito. Assim, muito provavelmente haverá aumento dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, contudo, haverá maiores dificuldades de registros, de relacionar esses problemas com o trabalho, de reparar minimamente as vítimas e de estabelecer regras de controle e prevenção desses danos.

⁶ DONNANGELO Maria Cecília F. PEREIRA, Luiz. **Saúde e Sociedade**. Saúde e Sociedade. São Paulo: Duas Cidades, 1979.