

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5938 E A PERMISSÃO DE  
TRABALHO PARA GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS CONSIDERADOS  
INSALUBRES**

Bárbara da Silva Baker

Presidente Prudente/SP

2019

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO**

**A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5938 E A PERMISSÃO DE  
TRABALHO PARA GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS CONSIDERADOS  
INSALUBRES**

Bárbara da Silva Baker

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP

2019

**A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5938 E A PERMISSÃO DE  
TRABALHO PARA GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS CONSIDERADOS  
INSALUBRES**

Trabalho de Curso aprovado como requisito  
parcial para obtenção do grau de Bacharel  
em Direito.

Lucas Pires Maciel

Ana Carolina Greco Paes

Fernando Batistuzo Gurgel Martins

Acreditamos saber que existe uma saída, mas não sabemos onde está. Não havendo ninguém do lado de fora que nos possa indicá-la, devemos procurá-la por nós mesmos. O que o labirinto ensina não é onde está a saída, mas quais são os caminhos que não levam a lugar algum.

Norberto Bobbio

Dedico este trabalho aos meus pais, suporte de minha formação.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador, Prof. Lucas Pires Maciel, por me receber de braços abertos e transmitir seus conhecimentos com humildade.

Agradeço aos meus Professores Fernando Batistuzo Gurgel Martins, pela primeira aula de Direito do Trabalho, e a Ana Carolina Greco Paes, pela inspiração.

Agradeço a Gabriel, por toda a ajuda e paciência até que este processo estivesse concluído.

Agradeço às Professoras Luci Neide e Camila, por lecionarem com tamanha maestria.

A Mirian, Paulo e Vanessa, por tolerar com carinho minhas ausências e apoiar minhas escolhas.

## RESUMO

A presente pesquisa busca esclarecer alguns pontos importantes a respeito das motivações do projeto de Lei nº 6787/2016, transformado na Lei Ordinária nº 13.467 de 13 de julho de 2017, estudando quais elementos compõem o seu genoma. Seu objetivo era obter, por meio da análise à luz das transformações sociais e políticas, uma investigação mais profunda sobre a magnitude com que os direitos trabalhistas foram afetados pelas alterações decorrentes da lei, bem como estudar a projeção dos efeitos colhidos com a nova lei, com foco voltado à permissão de trabalho em ambientes insalubres para gestantes e lactantes. Dentre os principais fatores estudados destaca-se o momento político que enredou a propositura deste projeto de lei, tendo em vista que o cenário em que o Brasil se encontrava à época é capaz de responder a muitas perguntas a respeito das motivações das alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Os métodos comparativo, dedutivo e histórico foram aplicados de forma conjunta para a realização do presente trabalho de análise de situação, por meio da pesquisa em material já publicado, pelo raciocínio lógico, pela comparação de teses, somando-se a um estudo histórico a respeito dos temas levantados, resultando em uma contextualização coerente com as teses refletivas neste estudo. Após a análise do cenário político e social do Brasil, que existia à época da aprovação da Lei nº 13.467/2017, bem como o estudo da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, concluiu-se que, ao longo da história, a concessão de direitos aos trabalhadores sempre teve uma motivação econômica embutida, sendo a sua consideração como ser humano apenas uma fachada para as transformações ocorridas. Assim ocorreu ao longo de toda a história do Direito do Trabalho e também na atualidade, com a Reforma Trabalhista, os empregados foram desprotegidos para que se atendessem aos interesses do eixo econômico brasileiro, tolhendo direitos trabalhistas, enxugando o processo do trabalho e flexibilizando o acordo de vontades entre o empregador e o empregado, pecando pela infraproteção deste.

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho. Evolução Histórica. Lei nº 13.467/2017. Política. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

This research seeks to clarify some important points regarding the motivations of the project of Law 6787/2016, transformed into Ordinary Law 13.467 of July 13, 2017, studying what are the elements that make up its genome. The objective is to obtain, through analysis in the light of social and political transformations, a deeper investigation into the magnitude of labor rights that have been affected by the changes in the law, as well as to study the projected effects of this law, with a focus on work permit in unhealthy environments for pregnant and lactating women. Among the main factors studied, including the political moment that allowed the proposal of this bill, in view of the scenario in which Brazil is in a period of time when it is able to answer questions about the respect of the motivations of changes in the Consolidation of labor laws. The comparative, deductive and historical methods were jointly used to perform a situation analysis work, through research in material already published, by logical reasoning, by comparing theses, in addition to a historical study on the subject. of the themes raised, resulting in a contextualization consistent with the reflective theses in this study. After an analysis of the political and social scenario in Brazil, which existed at the time of Law No. 13,467 / 2017, as well as the study of Direct Action of Unconstitutionality N° 5938, it was concluded that, throughout history, the granting of rights Workers have always had a built-in economic motivation, and their consideration as a human being is only a facade for transformations that have occurred. This has been the case throughout the history of Labor Law and also today, with the Labor Reform, employees have been unprotected to meet the interests of the Brazilian economic axis, hampering labor rights, mitigating the labor process and making the agreement of wills more flexible. employer and employee, sinning for their protection.

Keywords: Labor Law. Historic Evolution. Law No. 13.467 / 2017. Politics. Labor Reform.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2 ANÁLISE HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho em Âmbito Mundial.....	13
2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	20
2.3 Da Dimensão Política do Brasil à época da Reforma Trabalhista .....	27
<b>3 DAS MOTIVAÇÕES E JUSTIFICATIVAS DA REFORMA TRAZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017.....</b>	<b>31</b>
3.1 Das Consequências da Permissão de Trabalho em Ambiente Insalubre para Gestantes e Lactantes.....	38
<b>4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE NÚMERO 5938 .....</b>	<b>48</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo debater sobre as motivações da Lei 13.467/2017, que ficou conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, e também estudar as consequências de uma das alterações que esta lei promoveu no que diz respeito à permissão de trabalho para gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres.

Para estudar um fenômeno jurídico, bem como suas consequências, da maneira mais completa possível, é crucial compreender os fatores que o motivaram, bem como o contexto histórico que o país de sua gênese enfrentava à época. Dentro do país em questão, as principais discussões políticas do momento, o anseio do legislativo, a situação econômica e social em que se encontrava, as relações de trabalho, o DNA da comunidade que o formava, dentre muitos outros fatores, fazem parte desse estudo.

No capítulo 02 será apresentado um estudo histórico a respeito do Direito do Trabalho, com os pensamentos e arranjos conceituais de diversos autores pertinentes aos assuntos explanados acima. Cabe ressaltar, contudo, que o objetivo deste trabalho não é esgotar de modo exaustivo as fontes a respeito das transformações históricas sofridas pelo Direito do Trabalho ou pelo trabalho, como instituto, mas apresentar, inicialmente, uma bagagem consistente acerca da história do Direito do Trabalho suficiente para situar o leitor, no contexto da presente pesquisa, para só então se aprofundar nas particularidades do tema central escolhido.

É sabido que o Direito, apesar de não conseguir igualar-se aos anseios da sociedade em evolução na corrida legislativa, é o reflexo do clamor e da realidade vivida pela sua comunidade àquele momento. Um grande fenômeno que exemplifica esta interação entre o pensamento da coletividade e o Direito é o advento da Lei nº 11.106/05, que descriminalizou a prática de adultério, conduta esta que até então era tipificada no Código Penal brasileiro. A sua descriminalização decorreu da superação do entendimento de que cabia ao Estado intervir nas violações dos mandamentos conjugais, até porque tornou-se muito raro o requerimento da ação penal com fulcro na prática de adultério, fator este que passou a ser mais utilizado para o requerimento de indenizações a título de danos morais.

Tão logo se percebeu o afastamento entre a previsão normativa da criminalização do adultério e a compatibilidade da sociedade com esta norma o Direito tratou de moldar-se a esta tendência.

Não foi diferente no que diz respeito a algumas das mudanças promovidas pela Lei nº 13. 467 de 13 de julho de 2017, em que diversas figuras jurídicas da Consolidação das Leis do Trabalho sofreram alteração ou extinção com sua entrada em vigor, como a permissão de trabalho para gestantes e lactantes em ambientes insalubres e a jornada *in itinere*, respectivamente.

Isto posto, fica mais fácil enxergar os efeitos diretos que esse conjunto de agentes é capaz de gerar, principalmente no que tange ao caminhar do poder legislativo brasileiro.

Para a confecção do presente artigo foram utilizados em conjunto os métodos comparativo, dedutivo e histórico, ou seja, os seus procedimentos sistemáticos resumem-se a pesquisa em conteúdo já publicado, análise por meio do raciocínio lógico, a comparação de teses, além de um estudo histórico a respeito dos temas levantados, buscando a sua contextualização.

## 2 ANÁLISE HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Como foi explicado no capítulo anterior, de introdução, o estudo de qualquer fenômeno jurídico carece de um estudo histórico, onde se possa colocar em evidência todos os seus aspectos genéticos, ou seja, os fatores que o motivaram, seu próprio DNA.

Como qualquer instituto jurídico, nunca estará finalizado, sempre em transformação ao compasso da sociedade. Neste contexto, é, inclusive, difícil dizer qual componente dessa “receita” operou primeiro, conforme ensina Luciano Martinez (2019, p. 56):

Não se sabe, a propósito, se a ideologia produziu o movimento operário ou se o movimento operário produziu a ideologia, mas é certo que a partir da conjugação desses fatores o mundo do trabalho nunca mais foi o mesmo. Outros elementos impulsionaram o fortalecimento do trabalho como o primeiro direito social a adquirir respeitabilidade num contexto que, até então, era dominado por interesses individuais. Perceba-se que o anticomunismo foi um poderoso motivo para a intervenção católica no sindicalismo, inspirado na formação de sindicatos cristãos, embora muitas vezes antagônicos. As máximas intervenções feitas nesse sentido podem ser anotadas nas Encíclicas *Rerum Novarum* (1891) e *Mater et Magistra* (1963).

As primeiras noções quanto a necessidade mais precária de proteção ao trabalhador, dentre eles, aqueles que laboravam em ambientes insalubres, surgiram para compensar a ausência de proteção jurídica ao trabalho durante a Revolução Industrial, que era praticamente inexistente, sendo este um dos inúmeros ciclos de conflitos de interesses pelos quais a justiça do trabalho passou.

O trabalho era um instituto regulado conforme o interesse particular, sem levar em consideração o interesse público que deveria haver, e intervir, nas relações de emprego com o fim de proteger o direito social ao trabalho, atualmente positivado no artigo 6º da Constituição Federal, mas que, até então, ainda não se falava.

Atualmente, com a Lei 13.467/2017, é possível perceber que a intervenção do Estado nas relações de emprego, no que tange à fiscalização do direito social do trabalho, foi mitigada, teve sua expressão reduzida e passou a operar de modo tímido ou quase inoperante, pois três grupos tiveram a sua proteção reduzida, de uma vez só, com a modificação de um único dispositivo legal, quais sejam a mulher que trabalha em ambiente insalubre, o menor e o nascituro.

A principal razão pela qual se protegiam esses grupos com a redação antiga da CLT era por conta da perda de espaço do interesse individual para o interesse coletivo, ou seja, a autonomia dos empregadores foi restringida em benefício do interesse coletivo, que, dentre muitas outras facetas, consistia na garantia e proteção de direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Ressalvados os interesses políticos com a promulgação da CLT em 1943, pois esses sempre existem, a sua criação resultou de uma ponderação de valores, onde o interesse público de intervir nas relações de emprego venceu a batalha. Hoje, contudo, mais uma vez diante de um conflito de interesses, prevaleceu o interesse da categoria econômica, detentora dos meios de produção, qual seja, a dos empregadores, conforme Luciano Martinez (2019, p. 53):

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo ao coletivismo. Neste cenário de mudança, em que o interesse individual cedeu espaço ao coletivo, o trabalho sempre foi visto como importante fator de agregação social.

Justamente por conta desta visão que recai sobre o trabalho como sendo um relevante fator de agregação social é que se legitima o estudo prévio sobre as origens históricas deste instituto.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins (2019, p. 45-46):

Ao se examinar o Direito do Trabalho, há necessidade de se lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos. O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. À luz da história, é possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. Heráclito já dizia: "O homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio nem o homem é o mesmo homem". Isso ocorre porque o tempo passa e as coisas não são exatamente iguais ao que eram, mas precisam ser estudadas para se compreender o futuro. Para fazer um estudo sobre o que pode acontecer no futuro é necessário não perder de

vista o passado. Não se pode romper com o passado, desprezando-o. É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas.

Conforme alude Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 10):

O exame do nascimento e da evolução do Direito do Trabalho dá-nos a visão necessária para entender por que os interesses entre empregado e patrão são diversos. É exatamente da diversidade desses interesses que surge a necessidade da criação deste ramo do Direito, como forma de regulamentação daquelas relações que são sempre antagônicas, no plano da prestação de serviços e da remuneração correspondente. Ainda por força do antagonismo que há entre o interesse patronal e o do empregado é que compreendemos a amplitude necessária ao conceito de Direito do Trabalho, a fim de que se possa dar a necessária abrangência aos problemas de que se ocupa.

Ante a evidente importância do estudo histórico de qualquer ramo do Direito, para nele se aprofundar a fim de descobrir sua genética e finalidade, no capítulo seguinte, será abordada a evolução do Direito do Trabalho no âmbito mundial e no Brasil.

## **2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho em Âmbito Mundial**

O Direito do Trabalho não nasceu como um instituto independente e pioneiro no Brasil; os primeiros arranjos de trabalho foram trazidos para cá, reproduzindo-se o que era usual nos países colonizadores. Deste modo, passaremos a estudar como tais arranjos se desenvolveram, primeiro no mundo, para depois entender como foram trazidos para o Brasil e como se adaptaram a nosso cenário político, econômico e cultural.

Historicamente falando, a palavra trabalho é carregada de um significado desagradável, pois o termo deriva do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais, sendo, portanto, assimilado a castigo, conforme ensina Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 3). Ensina ainda a autora que, justamente por conta desta conotação pejorativa, os nobres e senhores feudais não trabalhavam.

Ademais, é possível dizer que a maioria da doutrina brasileira concorda que a primeira forma de trabalho foi a escravidão, de acordo com Sergio Pinto Martins (2019, p. 46):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalho. Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, com a política.

Ressalta-se o sentido da proposição acima, em que Sergio Pinto Martins expõe de forma perfeita que o trabalho em si existia durante a escravidão, mas não existia ainda o Direito do Trabalho como o conjunto de regras, que hoje conhecemos como aquelas que tutelam ou, ao menos, deveriam tutelar os direitos da parte economicamente hipossuficiente da relação de emprego.

É primoroso destacar que a concepção que se tinha sobre o trabalho possuía fundação filosófica, em que aquele que não era nobre não era digno de pensar, apenas de trabalhar.

Em conformidade ao que acima foi dito, escreveram os autores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, s.p.):

O trabalho, na Antiguidade (período que se estendeu desde a invenção da escrita – 4000 a. C. a 3500 a. C. – à queda do Império Romano do Ocidente – 476 d. C.) e início da Idade Média (século V), representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso. A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

Depreende-se do trecho acima que desde a antiguidade, existia uma barreira que separava aqueles capazes de trabalhar livremente e aqueles que tinham a obrigação de trabalhar sem qualquer contraprestação, sendo a escravidão, portanto, parte de um sistema social. A proeminência desta barreira é tal que sobreviveu até a atualidade, pois se sabe que, mantendo-a, é possível haver a subordinação de uma dessas classes para com a outra.

Posteriormente, foi a vez da locação da força de trabalho ganhar espaço. Apesar da nomenclatura não usual, as suas regras foram determinantes e imprimiram características até hoje observáveis no Direito do Trabalho como o conhecemos, de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 13):

O Código Hammurabi do século XIX a.C., adotado na Babilônia, dispôs sobre condições de prestação de trabalho livre, inclusive salário e já vislumbrava uma forma de arrendamento do trabalho. Muito mais tarde, no Direito romano, nasce o arrendamento da coisa = *locatio conducto rei*: a) *locatio conducto operis*, e b) *locatio conducto operarum*. Surge paralelamente à escravidão e à servidão como forma de trabalho autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade. Boa parte do Direito do Trabalho contemporâneo foi inspirado nas antigas regras da *locatio operarum*.

Durante os séculos X e XIII, surgiu na Europa um novo fenômeno, decorrente da necessidade de se refugiar dos perigos do mundo hostil e em guerra dentro de comunidades chamadas de “feudos”, nas palavras de Francisco Ferreira Jorge Neto e de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, s.p.):

O feudalismo, adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos). Deixa de haver a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho servil, mesmo que de uma forma tênue, apresenta certa bilateralidade. [...] Em linhas gerais, a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores, cultivadores da terra, estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor. A princípio, o servo é visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida personalidade jurídica ao servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra.

Pode-se notar que a relação do homem com o trabalho teve uma significativa mudança, na medida em que as primeiras discussões sobre bilateralidade na relação de trabalho foram surgindo, mesmo que de forma muito primitiva, pois, não se verificava a independência do trabalhador em relação à terra, visto que ele não era dono desta.

As relações de trabalho evoluíram até alcançar, ainda na era medieval, a formação de corporações, que eram organizadas em três níveis, quais sejam aprendiz, companheiro e mestre. Conforme Mozart Victor Russomano (1978 apud JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, s.p.):

Elucidando a questão interna das corporações, Mozart Victor Russomano aduz: “Os aprendizes estavam submetidos, muito estreitamente, à pessoa do mestre. Eram jovens trabalhadores que, como sua designação indica, aprendiam o ofício. A aprendizagem era um sistema duro de trabalho e os mestres impunham aos aprendizes um regime férreo de disciplina, usando, largamente, os poderes que lhes eram conferidos pelas normas estatutárias da corporação. Não existia, porém, servidão, naquele sentido dos primeiros quartéis da Idade Média. Terminada a aprendizagem, subiam eles à categoria de companheiros, que eram oficiais formados, mas sem condições de ascenderem à mestria, pela compressão exercida pelos mestres, que desejavam, dessa forma, impedir a concorrência e, por outro lado, assegurar a transmissão dos privilégios das mestrias aos seus filhos ou sucessores. Os companheiros, tecnicamente, eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. Esse fato e o desejo natural de ascender ao controle da produção fizeram com que a corporação, com o passar dos anos, fosse cindida em companhias e mestrias, ou seja, em organizações de companheiros e organizações de mestres.” As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações. Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios. [...] Apesar da sua estrutura hierarquizada, a corporação representava alguma proteção ao trabalhador. Com sua abolição, o que se viu foi a degradação do ser humano, que, em face da ampla liberdade contratual, sem qualquer tipo de proteção (fixação de preços e de condições de trabalho), sujeitou-se ao trabalho pago a preço vil e em condições subumanas.

O grande destaque dessa transição foi a organização estabelecida para que um determinado indivíduo se enquadrasse em uma ou outra categoria, bem como uma sistemática para determinar como e quando ele poderia ascender dentro de tais categorias.

Posteriormente, a partir de 1760, durante um período de transições e inovações nos métodos de produção, a Revolução Industrial veio a ser o maior marco na história mundial do Direito do Trabalho.

Aponta Orlando Gomes (2011, s.p.), como a válvula desencadeadora da Revolução Industrial, a invenção da máquina a vapor. Por ter utilidade bastante abrangente passou a ser utilizada em inúmeras cadeias industriais, fenômeno este que resultou na concentração da contratação de mão de obra proletária nos grandes centros onde se encontravam tais máquinas.

A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “Revolução Industrial”. Se nos fosse dado situar no tempo um acontecimento marcante para assinalar o início desse processo revolucionário, indicariamos a máquina a vapor descoberta por Thomas Newcomen, em 1712, logo empregada, com fins industriais, para bombear água das minas de carvão inglesas. [...] Charles Benoist, numa síntese feliz, explicou que em torno do motor se concentraram os instrumentos de trabalho, e, em torno destes, os operários. A concentração do proletariado nos grandes centros industriais nascentes; a exploração de um capitalismo sem peias; a triunfante filosofia individualista da Revolução Francesa; os falsos postulados da liberdade de comércio, indústria e trabalho, refletidos no campo jurídico na falaz liberdade de contratar; o largo emprego das chamadas “meias forças”, isto é, o trabalho da mulher e do menor; a instituição das sociedades por ações, sociedades anônimas propiciando, a princípio, a reunião de grandes massas de capital necessário aos empreendimentos industriais, e seu posterior desdobramento em capitais monopolizadores (trust, cartéis, holdings), a ideia vigorante do não intervencionismo estatal, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais, tudo isso, gerando um estado de miséria sem precedentes para as classes proletárias, resultou no aparecimento, na história do movimento operário, de um fenômeno relevantíssimo: a formação de uma consciência de classe.

O advento da Revolução Industrial e o surgimento de grandes polos residenciais e comerciais ao redor das fábricas também é, para Susy Lani Desideri (1998, p. 17), fator relevante na consolidação da história do Direito do Trabalho:

Historicamente, foi com a Revolução Industrial que o Estado passou a intervir e a reger essa nova forma de prestação de trabalho, subordinada, destinando a sua proteção especialmente a uma das partes dessa novel relação jurídica – o trabalhador. Esse período histórico foi marcado pelo surgimento das fábricas, as quais passavam a concentrar grandes contingentes operários, em muitos compostos, pelas chamadas meias-forças – trabalho de mulheres e crianças. Grandes invenções, em especial as máquinas, alteraram sobremaneira as relações produtivas da época, agravando sensivelmente os problemas de higiene e segurança do trabalhador em serviço. O Estado até então liberalista, deixando ao talante dos empregados e empregadores o regramento da sua relação, viu-se obrigado a intervir na relação laboral, através da edição de normas protetoras àquela parte que, cada vez mais, sofria os efeitos das péssimas condições de higiene e segurança no local de trabalho.

As greves e manifestações da classe operária durante o período acima mencionado fizeram com que o Estado percebesse a necessidade de intervenção nas relações de trabalho por meio de sua regulamentação legal, buscando protegê-las por meio de sua estrutura de poder; assim, é possível dizer que o Direito do Trabalho dedica-se a propiciar e regular as condições adequadas aos trabalhadores em seu local de prestação de serviço.

Prosseguindo-se o estudo do presente enredo histórico, a fase seguinte deu-se com o advento da Revolução Francesa, em 1789. Esta fase apresentou novas ideias e pensamentos atinentes ao universo do trabalho de modo geral, nos quais não se falava antes, contribuindo de forma inédita para a lapidação da relação de trabalho. Sergio Pinto Martins (2019, p.48):

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. [...] Em 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início de liberdade contratual. O Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, determinou que a partir de 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos da polícia aplicáveis. Suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho.

É de extrema importância ressaltar que neste momento começou-se a falar sobre liberdade contratual, ou seja, a promoção de uma menor intervenção do Estado no exercício de profissões e demais questões atinentes, que, conforme será abordado em tópico adequado, é uma tendência que se observa atualmente no que diz respeito às relações de trabalho.

Ressalta ainda Sergio Pinto Martins que a relação direta entre Revolução Francesa e a Revolução Industrial mudou para sempre a interação do indivíduo com seu trabalho (2019, p. 49):

A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao empregado de ganhar sua subsistência. O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissez faire, laissez passer, laissez aller*. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Entende Luciano Martinez (2019, p. 57-58) que a concessão de direitos às classes menos privilegiadas constituiu uma artimanha para, basicamente, apaziguar os ânimos, tendo em vista a crescente insatisfação de tais categorias:

Como os segmentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política e da economia, sem ser importunados, resolveram acomodar eventuais levantes populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os chamados direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado. Diz-se isto porque os direitos sociais, ao contrário dos direitos individuais, não existiam por si mesmos; eles clamaram pela ação distributiva (e política) estatal para que pudessem acontecer. Não se lhe aplica uma atuação comutativa de justiça. A construção dos direitos sociais demandava coisa diversa de uma simples operação de aferição do título de propriedade e de outorga de um bem físico a um sujeito singularmente considerado. Os direitos sociais reclamavam uma fração das vantagens que normalmente são bloqueadas em favor dos titulares dos meios de produção. O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.

A respeito deste primeiro reconhecimento dos direitos sociais, escreve Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 15):

O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. A partir daí encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente. O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O Direito Individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado.

O que mais chama atenção na reprodução acima é a relação direta entre fenômenos sociais e o Direito do Trabalho: uma consequência lógica, afinal, o ordenamento jurídico busca adequar-se à realidade social do público sobre o qual vigorará.

No caso, seja com o objetivo de amenizar manifestações da sociedade proletária, decorrentes da opressão que sobre essa se projetava, seja com o intuito de salvaguardar os direitos do hipossuficiente, a colocação da autora não poderia ser mais coerente: o desfecho de duas revoluções reconhecido como o nascimento do Direito Individual e do Direito Coletivo.

## 2.2 Evolução Histórica do Direito Do Trabalho No Brasil

Neste capítulo, passar-se-á à abordagem dos principais marcos históricos que repercutiram na evolução do Direito do Trabalho no Brasil.

O Direito do Trabalho brasileiro como conhecemos hoje, bem como os diversos desdobramentos de tal instituto, é resultado de contínuas transformações ocorridas nas relações de emprego, no sistema econômico, na política brasileira, no desenvolvimento cultural e no cenário mundial, num geral, que também refletiu na conjugação de todos estes fatores, desde a colonização, passando pela escravidão, pela Imigração, Revolução Francesa, 1ª Revolução Industrial, 2ª Revolução Industrial e a Indústria Contemporânea, até que se pudesse vislumbrar o Direito do Trabalho e as relações de emprego atuais, tendo o Brasil como pano de fundo.

Primeiramente, faz-se necessário situar em que momento encontrava-se o Brasil enquanto todos os acontecimentos narrados no capítulo anterior se sucediam pelo mundo, sendo acorde o trecho de Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 12-13):

Enquanto a história europeia (o Velho Mundo) já tinha acumulado as experiências culturais de centenas de anos e já estava envolvida com as lógicas de superação do mundo medieval e para tanto procurava desenvolver as bases do novo modelo de sociedade, o que motivou, em quase trezentos anos, várias evoluções nos âmbitos filosóficos, econômicos, científicos, tecnológicos e sociais, passando pelos momentos do humanismo, do mercantilismo, da revolução comercial, da edificação das cidades, da formação do trabalho livre, da revolução científica, da acumulação primitiva de capitais, da constituição das grandes propriedades e das grandes casas comerciais, da formação do exército de mão de obra, da limitação dos mercados de comércio, mediante a instituição das corporações de ofício e do Estado moderno, do iluminismo, do liberalismo econômico, da reforma religiosa, do advento das primeiras indústrias e da instituição do trabalho assalariado, a região em que se constituía o Brasil, no mesmo período, ainda estava se submetendo a um processo de “descoberta”, integrado a uma experiência de povoamento e de colonização, sem identidade própria, com produção agrária e trabalho escravo. [...] Por outro lado, não apreço adequado negar uma formação cultural no Brasil mesmo neste período. Há elementos importantíssimos que vem do massacre dos índios e das resistências destes; da coisificação dos escravizados e das resistências destes; dos vários movimentos emancipacionistas, integrados por reivindicações e revoltas populares etc. o Brasil Colônia e o Brasil Imperial possuem uma história social riquíssima, que invadiram o Brasil República e que influenciam nossa cultura ainda hoje.

Justamente por ter seu processo histórico de colonização e desenvolvimento se iniciado, digamos, tardiamente, o Brasil não pode ser

comparado aos demais países europeus num mesmo período, afinal, é claro que a legislação tardou a se preocupar em legislar a respeito de direitos sociais.

Sobre o tratamento dado pela lei às relações de trabalho, importante mencionar que, conforme Sergio Pinto Martins (2019, p. 55), que as constituições brasileiras eram materiais, ou seja, suas normas tratavam apenas sobre regulamentação e funcionamento do Estado:

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito do Trabalho, como ocorre com nossa Constituição atual.

Segundo Caio Prado Junior (2004 apud MAIOR, 2017, p. 28), com o descobrimento do Brasil pelos povos estrangeiros, foram despendidos esforços com o objetivo de promover a extração de matérias primas, sendo a principal delas o pau-brasil, pelas quais pagavam os indígenas com objetos diversos. Posteriormente, levando em conta a rápida decadência do negócio de trocas, houve a distribuição de terras no Brasil, com o intuito de que os donatários dos quinhões exercessem a produção e exploração agrária de cana de açúcar passou a utilizar a mão de obra escrava negra, por meio do tráfico desses escravos.

Tendo em vista que o objetivo desta pesquisa não é o de esmiuçar tão profundamente as etapas relacionadas à colonização e ao império no Brasil, no que diz respeito à atividade econômica predominante de cada período respectivamente, passaremos a analisar quais transformações foram pertinentes ao Direito do Trabalho a partir de então.

Fato é o de que a escravidão vigorou mundialmente durante muito tempo por uma razão econômica, tendo ocorrido também por motivações econômicas a sua decadência e abolição (MAIOR, 2017, p. 37). Quem primeiro caminhou na direção da abolição da escravatura foi a Inglaterra com o objetivo de prejudicar a situação econômica Francesa, que havia tomado o controle do mercado da cana de açúcar na época, por volta de 1783.

Um século mais tarde, em 1888, quando os ares da abolição finalmente chegaram ao Brasil, a Princesa Isabel sancionou a Lei Áurea, abolindo a escravatura no Brasil, depois de já terem sido promulgadas a Lei do Ventre Livre, em 1871, e a Lei dos Sexagenários, em 1885. É sabido que tais leis não produziram efeitos materialmente positivos em relação àqueles que deixaram de ser escravos, tendo

em vista que não possuíam qualificação profissional, nem bens ou onde morar, gerando um excedente demão de obra sem qualificação. Escreveu Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 16):

A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Esse fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

Neste mesmo sentido também afirma Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 73):

Como visto, desde 1870 o número de imigrantes aumentou bastante no cenário nacional, como resultado da própria redução de número de escravos, mesmo que ainda existissem em grande quantidade. O término jurídico-formal da escravidão não se deu, concretamente, por uma plena evolução no aspecto cultural quanto ao conteúdo mesmo da escravidão, até porque, como se verá, também aos imigrantes, que foram conduzidos à lavoura em substituição da mão de obra escrava, foram direcionadas condições de trabalho análogas às do escravo. [...] Fato é que havia no Brasil, desde as primeiras iniciativas de atividades extrativas e de povoamento, uma tensão social muito grande, dado o distanciamento entre a classe dominante em formação e os dominados e explorados. A escravidão, primeiro do índio e depois do negro, foi baseada em força, gerando conflitos muitas vezes violentos. Os escravizados não aceitaram pacificamente sua condição. Resistiram e lutaram, tanto que se sabe da formação dos quilombos a partir de 1630.

A união desta mudança formal com o fenômeno da imigração resultou em um novo mercado de trabalho para substituir a mão de obra escrava.

Em 1891, a Constituição inovou ao assegurar a livre associação e o livre exercício de qualquer atividade profissional industrial, moral e intelectual. Simultaneamente, por conta do grande contingente imigratório que passou a se submeter no Brasil a péssimas condições de trabalho, os movimentos operários também surgiram no Brasil. Esta “sopa primordial” deu origem à política trabalhista engendrada por Getúlio Vargas em 1930, consonante aponta Sergio Pinto Martins (2019, p. 56):

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. [...] Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o Presidente da República a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das

mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento.

A autora Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 16-17) apresenta de forma dinâmica e enxuta a sucessão de leis pós abolição da escravatura que foram marcantes na trajetória do Direito do Trabalho no Brasil, até que a CLT fosse compilada, sendo de muita relevância a análise destas para compreender a finalidade da presente pesquisa:

1890 – Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura em 17 de janeiro de 1890 concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.

1891 – A Carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (art. 72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (art. 72, § 8º), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos.

1891 – Através do Decreto nº 1.313/91 foi proibido o trabalho de menores de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

1903 – Primeira norma brasileira sobre sindicalização e organização sindical dos rurais – Decreto nº 979/2003.

1907 – Organização sindical dos urbanos garantida pelo Decreto nº 1.637/2007.

1916 – Tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc.

1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT.

[...] O Decreto nº 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho.

1925 – Lei nº 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

[...] 1930 – Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

[...] 1932 – O Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois decretos representam a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente em 1939.

O Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto nº 21.417/A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto nº 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde estendida aos industriários.

1934 – Foi a primeira Constituição (Constituição ad República) que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influencia da constituição

de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista).

1936 – A Lei nº 185/36 instituiu o salário mínimo.

1937 – Golpe de Getúlio Vargas. Regime ditatorial. O Congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 foi outorgada por Getúlio, com apoio das Forças Armadas e tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais, a Carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos; a imposição de contribuição sindical e a unicidade sindical; previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais.

[...] A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto Lei nº 1.237/39. O decreto Lei nº 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

1940 – Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 6.597/40.

[...] 1943 – A CLT é compilada. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Apesar da inegável relevância que a compilação da CLT teve na evolução dos direitos dos empregados em nosso país, cumpre importante ressaltar opiniões mais críticas e menos óbvias que esta. Assim escreve Sergio Pinto Martins (2019, p. 58):

A CLT compilou e ordenou os decretos-leis existentes até então. Uns acham que inovou, criou novos direitos e obrigações. Não é um código, por não inovar no Direito do Trabalho. Não trouxe sistematização às normas de Direito do Trabalho, pois juntou textos legais, [...] O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato.

Também neste sentido discorre Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 165):

O advento da legislação trabalhista, no entanto, corre ao largo das opções políticas locais. A legislação trabalhista era uma realidade no mundo capitalista, tomando-se como parâmetro a realidade europeia, sendo que, na época, pouca era a influência norte-americana nos países sul-americanos, [...] Neste contexto, sobretudo quando vislumbrado um projeto de industrialização e formação de um mercado consumidor interno, para desenvolvimento do modelo capitalista, seria inevitável a instituição da legislação trabalhista, sendo que o aproveitamento político do tema era uma consequência paralela, também inevitável. A resistência dos industriais se justificava pelo aspecto já considerado das reminiscências escravistas. Não se pode concordar, portanto, com a proposição que estabelece um corte histórico no tema pertinente à legislação trabalhista com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, [...] Além disso, apesar da natureza autoritária, que mais tarde se configurou, e do caráter manipulador com que o governo Vargas tratou a classe trabalhadora, não há como negar os avanços conferidos aos trabalhadores no período, em termos de direitos positivados.

Leia-se também, nas palavras de Luciano Martines (2019, p. 57-58), que aponta outras motivações ocultas no reconhecimento dos direitos sociais dos trabalhadores:

Como os segmentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política e da economia, sem ser importunados, resolveram acomodar eventuais levantes populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os chamados direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado. Diz-se isto porque os direitos sociais, ao contrário dos direitos individuais, não existiam por si mesmos; eles clamaram pela ação distributiva (e política) estatal para que pudessem acontecer. Não se lhe aplica uma atuação comutativa de justiça. A construção dos direitos sociais demandava coisa diversa de uma simples operação de aferição do título de propriedade e de outorga de um bem físico a um sujeito singularmente considerado. Os direitos sociais reclamavam uma fração das vantagens que normalmente são bloqueadas em favor dos titulares dos meios de produção.

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.

Como bem propõe Maior, por fim, não se pode refutar que apesar do grande enredo midiático e político que serviu de painel para a edição de leis que beneficiassem o trabalhador, assim como a compendiação da CLT, trouxeram maior segurança e humanização aos empregados, inserindo o Brasil numa nova era de Direitos. Com este intuito, escreve Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 10):

Mas a efetiva intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores dá-se com o final da Primeira Grande Guerra, quando, internacionalmente, é reconhecida a necessidade dessa intervenção, a fim de ser solucionada a questão social, como informa Bueno Magano (1980:19). [...] Este último período, fortemente marcado pela intervenção estatal, torna universais o reconhecimento dos direitos básicos do trabalhador frente ao empregador, e os mecanismos que visam coibir os abusos deste no desenvolvimento da relação de trabalho. Assim, nesta fase intervencionista da história do Direito do Trabalho, após intensas lutas, passam os empregados a ter reconhecidos seus direitos, bem como os meios hábeis a fazer valer esses direitos, quando não respeitados.

Na sequência, a promulgação da Constituição em 1946, que foi considerada democrática em razão de ter sido votada pelos membros do Congresso Nacional. Apesar de não ter sido tão inovadora quanto a de 1934, que foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, manteve os institutos contidos na

Constituição anterior, tais como o repouso semanal remunerado, a estabilidade e a participação do empregado nos lucros da empresa, discorre Sergio Pinto Martins (2019, p. 56-58).

Assim, Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 18-19) enumera mais algumas datas que merecem ser memoradas para o intuito a que se destina este trabalho, quais sejam:

1949 – A Lei nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado. A partir daí, há extensa legislação trabalhista, sendo destacadas abaixo apenas as mais importantes.

1955 – Lei nº 2.573/55 criou adicional para o trabalho perigoso.

1957 – A Lei nº 3.207/57 dispôs sobre o vendedor praticista.

1962/1963 – Criação do 13º salário: Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.769/65.

1964 – Lei nº 4.330/64: primeira lei que regulamentou o direito de greve reconhecido no art. 158 da CRFB de 1946.

1966 – Lei nº 5.107/66: Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

1967 – Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964.

1969 – A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porém criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais. A revisão da Carta de 67 pela EC nº 1/69 foi imposta pelo golpe militar de 17 de outubro de 1969 que assumiu o poder rompendo a doutrina defendida pela Carta de 1967.

1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico.

1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural.

1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário.

1983 – Lei nº 7.102/83: Lei dos vigilantes.

1988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

1999 – A Emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.

2004 – A Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho.

2013 – A Emenda Constitucional 72 – estendeu aos domésticos diversos direitos trabalhistas, antes só garantidos aos urbanos e rurais. Alguns dependem de regulamentação e outros têm eficácia imediata.

2015 – A Lei Complementar 150 regulamentou a Emenda Constitucional 72/2013.

2017 – Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17.

Merece especial atenção a Constituição de 1988 e a forma como esta abordou o Direito do Trabalho, afinal, é a constituição em vigor atualmente. Elucida Edilton Meireles (2014, p. 119):

Ainda que férteis os estudos em direito do trabalho no Brasil, nossa doutrina tem dado pouco destaque ao fato de o trabalho ter sido eleito na Constituição brasileira de 1988 como um valor fundamental. [...] Da leitura do nosso texto constitucional verificamos que o constituinte quis valorar o trabalho como instrumento de concretização do Estado Social. Para tanto, o constituinte estabeleceu um sistema de garantias. E são essas garantias que também bem relevam o destaque dado ao valor trabalho. Podemos afirmar, aliás, que o direito do trabalho no Brasil encontra seus princípios, valores, instituições fundamentais e objetivos estabelecidos na Constituição. Ela, em especial, elegeu o direito do trabalho como instrumento de realização do Estado social, em seu caráter material, ao ponto de, além de assegurar o direito ao trabalho (*caput* do art. 6º), estabelecer uma série de direitos fundamentais para que a dignidade humana seja alcançada (art. 7º).

Nesse sentido também aponta Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 354-355):

A Assembleia Nacional Constituinte, sob a Presidência de Ulysses Guimarães, eleito para tal função pelos constituintes em 2 de fevereiro de 1987, foi posta diante de grandes desafios, sendo certo que os trabalhadores se apresentavam como classe social em evidência, cujos interesses não podiam ser desconsiderados. Não havia, portanto, quem se opusesse à ampliação formal das garantias aos trabalhadores. A resistência se dava unicamente acerca dos limites dessa ampliação. Neste sentido, aliás, foi que se ativou o grupo político denominado “centrão”, apoiado por empresários e proprietários rurais [...].

Assim, diante de todas as discussões que se abriram e fecharam nesses dois últimos tópicos, passa-se à análise do cenário brasileiro que serviu de pano de fundo à aprovação da Reforma Trabalhista.

### **2.3 Da Dimensão Política Do Brasil à Época Da Reforma Trabalhista**

Não é segredo que o Brasil vem desenvolvendo, ao longo de vários mandatos, uma crise econômica cada vez mais expressiva e crescente. Após o *impeachment* da Presidente Dilma Rousseff, sucedida pelo Presidente Michel Temer, esta situação continuou se agravando.

Para os fins a que se destina este artigo, se mostra relevante estudar as principais mudanças legislativas promovidas pelo governo de Michel Temer e em como elas influenciaram diretamente na vida e, posteriormente, na diversificação dos direitos dos empregados brasileiros.

Inicialmente, em junho de 2016, o governo do Presidente Michel Temer apresentou um projeto de emenda constitucional com o objetivo de congelar os gastos do Governo Federal a partir de 2017, tendo como base os gastos primários havidos durante o ano de 2016. Com a aprovação da PEC 241, passou a existir um limite de crescimento que os gastos públicos estavam autorizados a atingir, não podendo crescer mais que a inflação. Deste modo, com a PEC 241, basicamente, o que foi despendido em 2016 passou a servir de base para os gastos dos próximos 20 anos. A proposta prevê ainda a possibilidade de revisão desta emenda em 10 anos desde a sua aprovação.

Segundo Bruno André Blume, em artigo publicado no portal Politize (2016, s.p.), sabe-se que:

O governo Temer sustenta que o teto é necessário para controlar os gastos públicos, que estariam em uma trajetória insustentável de crescimento. Segundo dados do Tesouro Nacional e do IBGE, entre 1997 e 2015 as despesas do Governo Federal cresceram de R\$ 133 bilhões para R\$ 1,15 trilhão, um crescimento de mais de 864%. No mesmo período, a inflação, medida pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), do IBGE, subiu 306%. Ou seja, os gastos reais do governo cresceram em ritmo acelerado ao longo de quase duas décadas. Esse crescimento de gastos deve-se em grande parte a regras da nossa legislação que garantem reajustes acima da inflação para várias áreas do orçamento público.

Esta questão não chamava muita atenção até então, mas voltou ao foco em razão da queda nas arrecadações feitas pelo governo a partir de 2015 que, conforme artigo da repórter Kelly Oliveira, publicado no portal Agencia Brasil (2016, s.p.), sofreram baixa de 5,62% em comparação com o ano de 2014.

A compilação destes dados é necessária para compreender a magnitude com que o trabalhador foi afetado em decorrência desta emenda, pois, ela prevê que em caso de desrespeito pelo poder público ao limite de gastos estabelecido, o salário mínimo não será reajustado acima da inflação, ou seja, não possuirá ganhos reais, conforme reportagem de Eduardo Rodrigues, Idiana Tomazelli e Adriana Fernandes, para O Estado de São Paulo (2016, s.p.).

A principal problemática que circunda o risco a que se submeteu o salário mínimo é a de que apesar de onerar o governo, o aumento do salário mínimo acima da inflação permite a equiparação econômica das classes mais baixas em comparação com as mais altas, reduzindo a desigualdade e movimentando a economia.

A aprovação deste projeto evidencia a principal tendência do governo em questão, que é a de restaurar, ou seja, consertar os desgastes nas juntas da democracia, causados pelos vários mandatos que já ascenderam neste país, afetando negativamente as classes sociais média e baixa.

A evolução política do país nas últimas décadas soprou efeitos a longo prazo, que ainda podem ser observados atualmente. O Brasil ainda possui rastros do período colonial no seu desenvolvimento, dentre eles, herança da colonização católica, a relação instável e conturbada do brasileiro com o dinheiro e com seu trabalho.

O Brasil tem sido afetado desde 2011 por outra tendência atual, que já se manifestou no início do século passado nos Estados Unidos em 1929, bem antes de se tornar uma inclinação do legislativo brasileiro. Trata-se da concepção de que existem direitos sociais, em sentido amplo, que dispensam a tutela do Estado, tais como saúde, trabalho, moradia, lazer, principalmente após uma onda mundial em que os países com alto índice de desenvolvimento humano passaram a investir cada vez menos de seu Produto Interno Bruto em políticas sociais, conforme explica Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 138-141).

Contudo, o que se sabe é que sob a ótica trabalhista especificamente, apenas um Estado que possui presença manifesta nas relações privadas de emprego é capaz de criar um sistema de proteção social ao trabalho, também de acordo com os estudos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.141):

[...] é um Estado que recebe a influência do constitucionalismo social, da valorização do trabalho, da necessidade de presença do Estado como fonte de criação de um sistema de proteção social, com destaque para a seguridade social e para a garantia de uma renda mínima capaz de favorecer a inclusão das pessoas no processo econômico-social; é um Estado Democrático de Direito que permite a economia de mercado e a propriedade privada e que para alguns surge como alternativa entre capitalismo e socialismo.

Quando se trata de diploma jurídico cuja finalidade é a proteção de uma determinada classe da população, especificamente hipossuficiente, não é aceitável que esta se mostre ineficiente, incompleta, lacunosa ou que beire à infraproteção, pois se trata de um absurdo jurídico.

A carência de proteção trabalhista só pode ser combatida com o mínimo de intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores,

por meio de regulamentação o mais ampla possível, justamente porque esta é a razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para exemplificar o impacto deste tipo de legislação míngua, podemos elencar a discussão que surgiu em torno da Lei nº 10.741/2003, que regula os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. O artigo 94 da Lei tornava aplicável aos crimes previstos na Lei, cuja pena máxima privativa de liberdade não ultrapassasse 4 (quatro) anos, o procedimento previsto pela Lei 9.099/95, dos Juizados Especiais.

Ocorre que a Lei que instituiu o Estatuto do Idoso foi severamente criticada pela doutrina por se apresentar ineficiente em proteger os interesses dos idosos permitindo aos autores destes crimes a utilização dos institutos despenalizadores criados pela Lei 9.099/95, ou seja, um caso de infraproteção, vedado pelo Direito Penal brasileiro.

Apenas após o julgamento da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 3096, cuja relatora foi a Ministra Cármen Lúcia, pelo Supremo Tribunal Federal, pacificou-se o entendimento de que o legislador apenas permitiu que tais crimes tramitassem perante o JECRIM com objetivo de facilitar e agilizar o desfecho da causa, visando o melhor interesse da vítima idosa, negando, contudo, a concessão dos institutos despenalizadores aos autores de tais crimes, entendendo, portanto, o artigo 94 constitucional.

Este exemplo vislumbra uma faceta das alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida também como a Reforma Trabalhista, em que um diploma jurídico criado para regular a relação de trabalho está sendo modificado em detrimento da classe hipossuficiente desta relação. A respeito destas alterações, portanto, não é possível vislumbrar um cenário nítido quanto a qual será a situação do legislativo brasileiro daqui a alguns anos.

### **3 DAS MOTIVAÇÕES E JUSTIFICATIVAS DA REFORMA TRAZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017**

Neste capítulo analisar-se-ão as motivações apontadas na Justificativa do Projeto de Lei nº 6.787, apresentado em dezembro de 2016 pelo Poder Executivo, que mais tarde foi aprovado como a Lei 13.467/2017, abordando a forma como influenciaram na confecção do projeto e em sua aprovação.

Esclarece Valdete Souto Severo (2017, p. 17) que a Reforma Trabalhista possuía dois objetivos: um declarado, usado como chamada para a sua repercussão midiática, e um real, camuflado em sua exposição de razões:

Difundiu-se a notícia de que a “reforma” trabalhista adviria para: a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical.

[...] Como nenhum dos objetivos apontados acima pode ser alcançado pela Lei 13.467/17, seu objetivo não é outro senão fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e impedir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

Em 2016, o Conselho Nacional de Justiça divulgou em seu *site* oficial a lista de Metas Nacionais que o Poder Judiciário brasileiro deveria alcançar em 2017. Essas metas foram aprovadas pelos presidentes e representantes dos Tribunais de todo o país durante o 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em Brasília – DF, nos dias 05 e 06 de dezembro de 2016.

Para os fins desta pesquisa, é importante mencionar que no Glossário de Esclarecimento (2016, p. 11) do supramencionado Encontro, é possível verificar que a meta de número 03 para a Justiça do Trabalho é a de aumentar o número de casos solucionados por meio de conciliação:

Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho: Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos percentuais, excluindo-se da base de cálculo os processos com desistência e arquivamento, e com fixação de cláusula de barreira de 54%. [...] A meta estará cumprida quando o grau de cumprimento for igual ou superior a 100% no Tribunal. Observação: se o índice atingir valor igual ou superior a 54%, a meta será considerada cumprida.

Pela leitura do glossário, é possível notar que esta meta foi dirigida ao Poder Judiciário como um todo, contudo, foi direcionada especialmente aos juízes e Tribunais Regionais do Trabalho na página 12 do glossário e “para efeitos desta meta, por conciliações deve ser entendido o somatório do número de sentenças homologatórias de acordo na fase de conhecimento na 1ª instância.” (2016, p. 12).

O estabelecimento desta meta teve como objetivo promover e incentivar a resolução de conflitos por meio da conciliação, logo na fase de conhecimento dos processos, o que acarreta maior celeridade no julgamento das lides, refletindo diretamente na redução do abundante acervo de processos em andamento na Justiça do Trabalho, atualmente.

O relatório apresentado pela Comissão Especial destinada a modular um parecer sobre o referido Projeto de Lei nº 6.787/16, do Poder Executivo, cuja finalidade era a de alterar o Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – e a Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974, trouxe uma compilação de dados acerca da situação em que se encontram os processos pendentes de julgamento na Justiça do Trabalho (2016, p. 22), cuja análise se faz, por ora, muito relevante:

De acordo com dados colocados à disposição pelo próprio TST, somente no ano de 2016, as Varas do Trabalho receberam, na fase de conhecimento, 2.756.159 processos, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior. Desses, 2.686.711 foram processados e julgados. A soma da diferença dos processos não julgados no ano com o resíduo já existente nos tribunais totalizou 1.843.336 de processos pendentes de julgamento, em 31 de dezembro de 2016. Se forem acrescidas as execuções das sentenças proferidas, foram iniciadas 743.410 execuções e encerradas 660.860 em 2016, estando pendentes, em 31 de dezembro de 2016, o expressivo número de 2.501.722 execuções. Somando todos esses números, chegamos ao expressivo número de cerca de 4 milhões de novas ações trabalhistas. Além disso, foram remetidos aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), 760.877 processos, um aumento de 11,9% em relação ao ano anterior. Por fim, o TST recebeu, no mesmo período, 239.765 processos, o que representou, em média, 9.990 processos para cada Ministro, não considerados, aqui, o acervo já existente em cada gabinete.

Segundo o parecer emitido pela comissão, o atual cenário da Justiça do Trabalho derivou da própria sistemática estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho, que supostamente tem necessidade de “cortes” de etapas e eliminação de lacunas e confusões; nas palavras do relator, deputado Rogério Marinho na Exposição de Motivos do projeto de Lei (2016, p. 21):

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. [...] as lacunas e as confusões da lei por ele mencionadas fazem com que o Brasil seja o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo.

Por meio da leitura dos apontamentos feitos no parecer, já é possível concluir que a maior motivação das alterações promovidas à CLT pela Lei 13.467/2017 foi o anseio pela desburocratização, flexibilização das relações de trabalho no Brasil, bem como de seus trâmites processuais, por meio de mecanismos que permitissem e ampliassem o livre acordo entre as partes, a resolução de conflitos de modo extrajudicial, atendendo ao eixo do empresariado brasileiro.

Não é difícil perceber que o entendimento exprimido no parecer caminha ao encontro das metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça para 2017, que buscavam maior celeridade no julgamento das lides com o objetivo de desobstruir o Poder Judiciário Trabalhista.

Este anseio pela adoção de medidas rumo à flexibilização e celeridade das resoluções de conflitos de modo extrajudicial na Justiça do Trabalho, contudo, é fruto de uma proeminente tendência atual: a de podar e aparar o sistema processual brasileiro, incluindo o trabalhista, que, supostamente, acarreta injustificada morosidade processual. Conforme explanado anteriormente, esta tendência se verifica em diversos setores do poder público de modo geral, refletindo também na genética da PEC 241, como dito anteriormente. Nesse sentido aduz John D. French (2009, apud MAIOR, 2017, p. 256):

Para um historiador do trabalho acostumado com os Estados Unidos, uma primeira leitura da CLT decididamente produz uma reação curiosa. Fica-se imediatamente atônito diante da extraordinária liberalidade com a qual a CLT estabelece direitos e garantias para os trabalhadores urbanos e suas organizações. Se o mundo do trabalho de fato funcionasse de acordo com a CLT, o Brasil seria o melhor lugar do mundo para se trabalhar. E se metade da CLT fosse mesmo cumprida, o Brasil ainda seria um dos lugares mais decentes e razoavelmente humanos para aqueles que trabalham em todo o mundo. [...]

Além disso, a história não era muito mais promissora para aqueles trabalhadores que, de boa-fé, levavam suas queixas aos tribunais do trabalho. Ineficiência administrativa, tribunais superlotados e uma tendência para a “conciliação” frequentemente produziam o que pode ser denominado de “justiça com desconto”. Mesmo quando ganhava um caso legal, por exemplo, um trabalhador brasileiro era forçado a um acordo com seus

patrões, obtendo um valor muito menor do que o inscrito em seus direitos legais, caso contrário teria que enfrentar atrasos intermináveis devidos aos apelos da empresa.

Fato é que o direito, por mais que se adéque e atualize, caminha sempre um passo atrás da sociedade que o emoldura, em razão da vagareza do Poder Legislativo em contrapartida com a velocidade com que as relações sociais se transformam.

Durante esses 75 anos que separam o nascimento da Consolidação das Leis do Trabalho do momento atual, muitos fenômenos e institutos distintos surgiram à medida que a sociedade reinventava as modalidades de trabalho. Como exemplo disto é possível apontar o trabalho temporário e o trabalho à distância, que precisaram nascer, se desenvolver e mostrar-se relevantes e promissores na sociedade atual para que só então, apresentando necessidades muito peculiares, passassem a ser regulados pelo Direito.

Deste modo, para aproximar o Direito da realidade, o incentivo à celeridade, a conciliação e à resolução de conflitos extrajudiciais é um caminho a ser considerado, contudo, o que se observa é que na confecção da Lei nº 13.467/2017 este anseio pela supressão de etapas e a busca pela simplificação de fatores suprimiu variáveis relacionadas ao interesse dos empregados, afetando diretamente alguns direitos já adquiridos pelos empregados, tolhendo alguns deles e dificultando o acesso à justiça.

O que foi explanado no parágrafo anterior pode ser ilustrado pelo instituto da jornada *in itinere*, que foi excluído do ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei nº 13.467/2017. Sabe-se que, conforme ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 931):

Anteriormente, o art. 58, § 2º, da CLT, com redação decorrente da Lei 10.243/2001, previa que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Deste modo, mesmo não sendo este um benefício aplicado a maioria dos empregados brasileiros, o cômputo desde período despendido até o local de trabalho, nas condições exigidas pela lei, na jornada de trabalho representava segurança jurídica e econômica para muitos trabalhadores, pois integrava o seu

salário, sendo parte da remuneração com a qual contavam mensalmente para sua sobrevivência.

Além disso, alguns institutos sofreram modificações em seus mecanismos de funcionamento, dentre eles, a permissão de trabalho para mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres.

Considerando a magnitude das alterações, que modificaram radicalmente os institutos do Direito do Trabalho que foram objetos da lei, nos faz pensar que os interessados em sua aprovação tinham pressa em ver o projeto de lei aprovado. Neste sentido, sabiamente escreve Valdete Souto Severo (2017, p. 13-14):

A Lei 13.467/17 tramitou em tempo recorde, ainda mais considerando sua amplitude, e isso só foi possível porque os diretamente interessados em sua aprovação não pouparam esforços e meios, sabendo que não teriam muito tempo para completar essa obra, já que, quanto mais demorassem para aprovar a lei, mais a população poderia ter conhecimento da sua perversidade. O anteprojeto de lei apresentado pelo governo ao Congresso Nacional, em 23/12/16 (onde recebeu o número PL 6.787/16), com o apelido de uma minirreforma, feito às pressas para abafar mais uma crise política, tinha míseras nove páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas sete artigos da CLT, além de propor uma reformulação na Lei 6.019/16 (trabalho temporário). No relatório final do PL 6.787/16, apresentado em 12/04/17 (devendo-se considerar que, de fato, a tramitação do PL teve início em 09/02/17, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o deputado Rogério Marinho, o que resulta em poucos dois meses de tramitação), já se tinham 132 páginas, incluindo o Parecer, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos, todas no mesmo sentido, qual seja, o do acatamento de teses jurídicas ligadas aos interesses empresariais. Inicialmente, em dezembro de 2016, o PL 6.787 tinha onze artigos. Quando retornou das comissões na Câmara, como efeito de mais de 850 emendas, todas elas enviadas por representantes de empregadores, estava com mais de 100. O projeto de lei teve enorme apoio da grande mídia, foi votado em regime de urgência e em abril de 2017 já estava aprovado pela Câmara. No Senado, o relatório do projeto de lei, que nem sequer foi lido, apontou várias inconstitucionalidades em relação às quais não foram apresentadas emendas. Tudo para que não houvesse atrasos na aprovação, já que isso geraria a necessidade de retomada da tramitação na Câmara dos Deputados. Para conseguir superar o impasse, os senadores da base aliada do governo, grande interessado político nas reformas trabalhista e previdenciária, prometidas ao setor econômico como forma de preservação do poder, fizeram um “acordo” com Michel Temer para que ele vetasse alguns dispositivos e promovesse acertos posteriores na lei, por meio de medidas provisórias. O projeto de lei, no entanto, foi rapidamente sancionado sem veto algum e as medidas provisórias até hoje não foram feitas. O contexto político é de Estado de exceção. Em 2016, a presidenta eleita foi afastada do cargo sob acusação de irregularidade contábil, que nem sequer foi o que realmente motivou os votos pelo seu afastamento, pelos parlamentares, que se manifestaram em uma votação aberta realizada com ampla cobertura midiática. A partir de então, não obstante denúncias e provas de corrupção, o ocupante do cargo da Presidência, cumprindo a promessa feita no programa de governo do PMDB (“Uma

Ponte para o Futuro”, apresentado em 29/10/15, em meio ao turbilhão do processo de impedimento contra a presidenta, com previsão de “reformas estruturais” necessárias para alavancar a economia, falando, inclusive, de alterações nas leis e na Constituição, cujas “disfuncionalidades” deveriam ser corrigidas, sob o beneplácito do poder econômico), tem conseguido levar a efeito várias iniciativas de desmantelamento do Estado Social (corte de orçamento da Justiça do Trabalho; congelamento de gastos com questões de ordem pública – EC 95; reforma do ensino médio; “reforma” trabalhista) e ainda pretende efetivar várias outras (reforma da Previdência; redução da maioria penal etc). No mesmo contexto de exceção, é editada a MP 793, que perdoa os juros das dívidas do agronegócio para com a Previdência Social, parcela o valor histórico devido e ainda reduz a alíquota da contribuição para o ano seguinte; há o anúncio de redução do valor do salário mínimo para 2018, além dos cortes e do sucateamento de hospitais, universidades e outros setores do serviço público. Ainda assim, mesmo tendo ocorrido algumas manifestações significativas como o “Ocupa Brasília” em 30 de abril, houve pouca ou nenhuma mobilização efetiva dos trabalhadores e até das entidades de classe. Sindicatos, centrais, associações manifestaram-se de modo tímido. No mesmo período, no entanto, foi intenso o trabalho da grande mídia, buscando convencer a população sobre os benefícios do desmanche que estava sendo proposto, negando legitimidade às reações e obscurecendo pontos de extrema relevância para a discussão política que deveria ter sido travada em torno do projeto que culminou na Lei 13.467/17. Não obstante, assimilado o golpe, é tempo de refletir a respeito do papel que cada um de nós desempenhou nesse processo. Do ponto de vista estritamente jurídico, ou seja, falando para os profissionais do Direito do Trabalho, talvez parte da apatia se deva ao fato de que muitas das alterações integradas à Lei decorreram precisamente de entendimentos formados na própria Justiça do Trabalho, que, em certos aspectos, já vinha sendo agente da erosão dos direitos dos trabalhadores havia algum tempo. Pensando de forma mais ampla, considerando-se o movimento da classe trabalhadora, talvez a anestesia se deva ao fato de que os trabalhadores já se viam, na realidade, atingidos pelas condições precárias de trabalho, como a jornada de doze horas ou mais, sem intervalo, a terceirização, os baixos salários, as remunerações “por fora”, o trabalho sem carteira assinada, a necessidade de acumular empregos para poder pagar as dívidas, sempre distanciados dos sindicatos e temerosos com a possibilidade de perder a fonte de renda. Isso nos obriga a pensar quanto já estávamos falhando em termos de cumprimento dos preceitos constitucionais ligados aos direitos sociais.

A autora ressalta a agilidade com que o projeto foi aprovado, considerando-se a sua ampla extensão, apesar de o projeto conter várias inconstitucionalidades, sem que fossem apresentadas emendas contra estas, tudo isso tendo como cenário político-jurídico aquele que desenhamos no capítulo anterior, juntamente aos efeitos remanescentes do *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff.

Ante todo o exposto até o momento, revela-se claro o real interesse da Reforma Trabalhista, reconhecido pelas autoras Juliana Migot Miglioranza e Raíra Tuckmantel Habermann de forma simplificada (2017, p. 251-252):

Sob os aspectos desta reforma, o direito do trabalho, que poderia ser dito como um direito tutelar, deixa de existir, perdendo seu sentido. As propostas foram elaboradas nitidamente com o objetivo de defender o interesse capital. Aplicou-se o aspecto mais perverso do neoliberalismo, em uma luta perpétua pela sobrevivência.

Pôde e constatar ao longo destes comentários que a reforma trabalhista e sindical encontra-se em meio a um jogo de classe – capital e trabalho, os quais foram determinados pela ordem econômica dominante. Como já afirmava Marx, o direito é produzido pela estrutura econômica, mas interage também e nela produz alterações. A economia condiciona o direito e vice-versa, isto é, o direito do trabalho pode ser um instrumento favorável ao desenvolvimento, desde que com razoabilidade e proporcionalidade, e não nesse viés que foi constituída a reforma. O que se notou foi a inclusão de ideais liberais, os quais elevam a autonomia dos empregadores e restringem a atuação estatal, colocando em xeque o equilíbrio das relações trabalhistas. O fato é que a história parece estar sendo recontada aos moldes do roteiro de *Tempos Modernos*, produção cinematográfica dirigida e encenada por Charles Chaplin em 1936. Tal como no filme, em que a Revolução Industrial era defendida como grande salto ao desenvolvimento da sociedade, e legitimava a exploração dos operários em prol dos detentores dos meios de produção, assim também os legisladores, em pleno ano 2017, aprovaram a suposta “modernização” trabalhista, privilegiando apenas o aquecimento da economia e desconsiderando as consequências prejudiciais ao trabalhador.

A analogia feita pelas autoras sobre o filme *Tempos Modernas*, apesar de a produção cinematográfica datar de 1936, ainda é adequada, na medida em que a situação atual do Brasil não é tão diferente daquela que se observava à época de Charles Chaplin; o Brasil, no momento, também está passando por crise econômica. Justamente em momentos de crise, a promoção de modernizações como as trazidas pela Lei 13.467/2017 são muito comuns, cuja primeira estratégia é subtrair os direitos da massa trabalhadora em prol de uma minoria detentora do capital (MIGLIORANZI e TUCKMANTEL HABERMANN, 2017, p. 252).

Neste mesmo sentido argumenta Valdete Souto Severo (2017, p. 13-21):

Enquanto a CLT de 1943 foi elaborada no contexto de um projeto de industrialização para o país, que requeria a construção de um mercado de trabalho, assim como de um mercado de consumo, tendo a legislação do trabalho grande papel na organização desse modelo, a Lei 13.467 não é nada além do que o resultado da ação de um setor específico da sociedade, representando os interesses do grande capital, que se aproveita de uma oportunidade, originada da instabilidade política, para aumentar suas margens de lucro e fragilizar a classe trabalhadora.

Em resumo, essas foram as principais motivações do Poder Executivo com a propositura do projeto de lei supracitado; pelos estudos apresentados, nota-se a tentativa em ocultar o objetivo real que motivou a reforma que, contudo, não

ficou nas sombras: favorecer as questões do eixo do empresariado brasileiro. Passaremos, a seguir, a averiguar as consequências de uma das alterações da Lei 13.467/2017: a permissão de trabalho em local insalubre para gestantes e lactantes.

### **3.1 Das Consequências da Permissão de Trabalho em Ambiente Insalubre para Gestantes e Lactantes**

Para contextualizar o presente debate na finalidade desta sessão, iniciemos entendendo o que é insalubridade e como esta é abordada no ordenamento jurídico brasileiro. A definição de insalubridade encontra-se no artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites e tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Nas palavras de Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa (2013, p. 11-12):

A palavra “insalubre” vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença; insalubridade, por sua vez, é a qualidade de insalubre. [...] No campo da saúde ocupacional, Higiene do Trabalho é uma ciência que trata do reconhecimento, da avaliação e do controle dos agentes agressivos passíveis de levar o empregado a adquirir doença profissional, quais sejam: Agentes físicos – ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade. Agentes químicos – poeira, gases e vapores, névoas e fumos. Agentes biológicos – micro-organismos, vírus e bactérias. Assim, por exemplo, um empregado exposto ao agente ruído, em certas condições, pode adquirir perda auditiva permanente. Segundo os princípios da Higiene Ocupacional, a ocorrência da doença profissional, dentre outros fatores, depende da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo. Com base nesses fatores, foram estabelecidos limites de tolerância para os referidos agentes, que, no entanto, representam um valor numérico abaixo do qual se acredita que a maioria dos trabalhadores expostos a agentes agressivos, durante a sua vida laboral, não contrairá doença profissional. Contudo, do ponto de vista prevencionista, não podem ser encarados com rigidez, e sim como parâmetros para a avaliação e o controle dos ambientes de trabalho.

Em conformidade ao que acima foi reproduzido, a Consolidação das Leis do Trabalho exerce proteção à saúde do empregado que trabalha em ambiente

insalubre, tendo em vista que a este a lei comina a obrigatoriedade de pagamento de um valor adicional, previsto no artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho:

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Com a leitura do dispositivo acima transcrito nota-se que a lei tem o objetivo de salvaguardar a saúde do trabalhador que exerce atividades em local insalubre, tendo em vista que mesmo com a utilização de equipamentos de proteção individual, de uso obrigatório, o pagamento de adicional ainda é devido ao empregado em razão do desgaste que a sua exposição constante ao agente insalubre é capaz de causar.

A caracterização da insalubridade, bem como os seus limites de tolerância, foram condicionados a regulamentação administrativa, feita pela portaria número 3.214 do Ministério do Trabalho, em 1.978, que aprovou as normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho.

Dentre tais normas regulamentadoras, destaca-se a de número 15, que trata exclusivamente sobre os limites de tolerância sobre operações insalubres, sendo que a motivação da insalubridade deve constar nesta norma para ensejar o pagamento de adicional.

Pois bem, compreendendo o que é insalubridade, quando esta se configura e quando incide o adicional fica mais fácil se familiarizar com a finalidade desta sessão secundária. Adentremos ao ponto principal: o artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Ele assim dispunha, antes da Reforma:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)  
Parágrafo único. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)

Com a Lei 13. 467/2017, o Artigo 394-A passou a ter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º 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 como 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.

Enquanto antes da reforma acarretada pela Lei 13.467/17 a empregada gestante ou lactante ficava afastada de qualquer atividade insalubre, independente do grau de insalubridade a que estava sujeita, tendo a proteção legal a seu favor e a favor do filho que esperava ou amamentava, após a reforma, passou a depender de atestado médico para que, sendo gestante, pudesse se afastar das atividades insalubres em grau médio e mínimo, e sendo lactante, pudesse se afastar do trabalho insalubre em qualquer grau.

Não é preciso desempenhar um raciocínio demorado para analisar o peso que o novo texto do artigo 394-A trouxe à Consolidação das Leis do Trabalho. A modificação foi muito drástica e radical, alterando a lei de forma totalmente oposta ao que se dispunha anteriormente.

Não existe explicação lógica ou cientificamente comprovada para embasar a flexibilização feita pelo legislador com a Lei 13.467/2017. Veja que as mesmas diretrizes a respeito dos reflexos que o trabalho insalubre causa à saúde existiam em 1943, quando se elaborou o texto do artigo 394 na CLT, e existiam à época em que foi aprovado o projeto de lei da Reforma Trabalhista, com a nova redação deste dispositivo, ou seja, a exposição a agentes insalubres em grau acima dos limites de tolerância previstos nos anexos da Norma Regulamentadora nº 15 continuou alicerçada sobre as mesmas diretrizes.

É manifesto o perigo de colocar nas mãos da gestante ou lactante a tarefa de obter um meio de prova que a dispense de desempenhar suas funções em ambiente insalubre, por que abre grande margem à coação por parte de seus empregadores, bem como ao erro médico; é incompatível com os ditames da Constituição Federal. Além disso, levando-se em conta a situação individual de cada mulher, existem grandes chances de que a empregada de pouca escolaridade, sem representação sindical e cujo único sustento seja o emprego em ambiente insalubre se renda à pressão do empregador e continue trabalhando em sua função de origem, mesmo diante da recomendação médica, com o intuito de evitar o desemprego e continuar sustentando sua família.

Tal alteração foi tão desastrosa quanto a promovida no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, que possuía a seguinte redação antes da Lei 13.467/2017, cuja análise é muito pertinente com o fim de se estabelecer intertextualidade entre esses dois dispositivos jurídicos:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.  
Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Com a Lei 13.467/2017 passou a ter a seguinte redação:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.  
§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.  
§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Quanto à nova redação do dispositivo do artigo 396, as autoras Juliana Migot Miglioranza e Raíra Tuckmantel Habermann (2017, p. 84-85), fazem brilhantes observações:

Já o art. 396 diz respeito ao tempo de descanso especial concedido à mãe para amamentar seu filho, o qual deve ser remunerado caso não seja concedido. Tal período consiste em intervalo de 30 minutos cada, durante a jornada de trabalho diária, a qual a empregada-mãe possui direito até seu filho completar 6 meses, podendo esse prazo ser dilatado por médico oficial. O aludido direito material não foi alterado, todavia a forma de aplicação na vigência do contrato de trabalho foi determinada pelo recém aprovado §2º, o

qual determina que tais descansos especiais serão definidos em acordo individual de trabalho entre empregada e empregador.

Permitir que empregador e empregada estipulem por si só a forma como se fruirá os períodos de amamentação, é o mesmo que permitir que a empresa imponha à empregada usufruir da maneira que melhor atender às necessidades da empresa, e não da criança, desvirtuando o objetivo principiológico da norma, que é a proteção à criança e o estabelecimento do vínculo entre mãe e filho.

Na prática, permitir a negociação individual do direito ao intervalo especial para amamentação permitirá que os maus empregadores atendam apenas seus interesses econômicos, possibilitando essa redação, que se realize um “negócio” que elimine o descanso, como, por exemplo, encerrar a jornada uma hora mais cedo. Além disso, foi suprimida a possibilidade de, por necessidade, dilatar o período de abrangência da norma, colocando dessa forma, em segundo plano o bem-estar do menor, corrompendo o objetivo principal do direito adquirido pelas empregadas.

A diferença entre os dispositivos do artigo 396 e 394-A, após a Reforma Trabalhista, é meramente quanto ao instrumento eleito como hábil a estabelecer o acordo entre empregador e empregada. O artigo 394-A estabelece que basta a apresentação de um atestado médico para que a empregada seja afastada das suas atividades insalubres, sob a justificativa de facilitar e agilizar a vida da mulher; o artigo 396, por sua vez, exige um instrumento mais formal, qual seja um acordo individual entre a mulher e o empregador.

A infraproteção é notável, na medida em que para o afastamento da gestante ou lactante não existe nenhuma fiscalização, não se exigirá qualquer acompanhamento por representante sindical ou qualquer autoridade sobre esse acordo, resultando apenas em uma licença legal para a negociação pautada unicamente no interesse do empregador. Isso sem falar na desídia de colocar nas mãos da empregada a responsabilidade de trazer essa prova da insalubridade em seu favor.

A alteração promovida no artigo 394-A desejou atender ao anseio da categoria econômica, exclusivamente, pois não levou em conta a proteção de direitos fundamentais, como a vida e a integridade física, seja da mulher, do nascituro ou do menor. Isso considerando apenas as empregadas que possuem vínculo empregatício reconhecido, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou seja, existem aquelas que trabalham em condições insalubres, mas que não possuem seus direitos resguardados, pois, juridicamente falando, seu vínculo empregatício não é protegido pela CLT.

Apesar de a lei ter modernizado alguns institutos que antes não possuíam regulamentação, tais como o trabalho a distância, no que tange ao

trabalho em ambiente insalubre para mulheres, a lei fortaleceu apenas a classe empregadora, pois abriu grande margem de discricionariedade e possibilidades de coações por parte dos maus empregadores. Pecou pela infraproteção, no que tange ao trabalho em local insalubre por gestantes e lactantes.

Em uma reflexão mais profunda, deixando de lado, por um instante, os direitos que também estão em jogo, que são os direitos do nascituro, do menor e do próprio direito à vida, esta modificação constituiu um empecilho no caminho da mulher que trabalha em ambiente insalubre, já que fere também toda uma construção histórica, resultado de muita luta por direitos iguais aos dos homens para as mulheres. As benesses dadas à mulher pela legislação trabalhista, tais como direito a pausa para amamentar seu filho, licença maternidade, dentre outros, nada mais são do que um conjunto de mecanismos de nivelamento e isonomia, instalados para se otimizar o trabalho por elas desempenhado. Em brilhante trabalho escreveu Sandro Marcos Godoy (2015, p. 53):

Desmerecer a necessária proteção ao trabalho da mulher é retroceder a tempos de maior angústia e plena insatisfação do trabalho feminino. A mulher não espera o privilégio, pelo contrário, busca a isonomia, porém, uma isonomia real, material, calcada na realidade em que é inserida no contexto social, ou seja, de parte fragilizada no mercado de trabalho há pouco dominado exclusivamente pelo homem. Nem sempre o tratamento legislativo desigual implica em favorecimento pessoal ao sexo feminino. Em sentido inverso, na maioria das vezes serve para proporcionar justamente a igual competitividade no mercado de trabalho.

A concessão de normas especiais para regular o trabalho da mulher não é, nem de longe, um privilégio, mas sim uma reafirmação de sua capacidade, resultado de um combate histórico e da luta do movimento feminista pela possibilidade da mulher trabalhar, obter a própria renda e, conseqüentemente, sua independência. Assim, novamente surpreende Sandro Marcos Godoy (2015, p. 75), ao tratar do trabalho noturno, perigoso e insalubre da mulher:

Sustentando a condição de inferioridade do sexo feminino para o trabalho, por um longo período houve a proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre para a mulher brasileira. Os que sustentavam tal posição afirmavam que o trabalho noturno, perigoso e insalubre era por demais penoso à mulher que, inclusive, deveria conciliá-lo com as obrigações do lar. Estereotipada nesta falsa premissa de proteção ao trabalho, a mulher brasileira por um longo período foi afastada do mercado laboral já que se apresentava como potencial concorrente em relação ao sexo oposto.

Conservadores e fieis ao modelo de obediência masculino, o movimento feminista que reconhecia a plenitude das normas de proteção ao trabalho da mulher aceitavam passivamente tal situação.

As mudanças somente ocorreram alavancadas pelo movimento *feminista moderado* com o surgimento da Lei nº 7.855/89 que expressamente revogou os arts. 379 e 380 da CLT acabando com a proibição do trabalho noturno para as mulheres.

Esta é apenas uma parte da densa reflexão capaz de apontar as falhas estruturais nas modificações acarretadas pela Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017. Pelas palavras de Cecilia Soares Iorio, (2007, p.10):

O homem, ser insaciável na busca de melhores acomodações para seus interesses, vai modificando sua relação com o mundo em que vive, e a história registra, gradual e cada vez mais aceleradamente, mudanças que geram novas maneiras de organização social e do trabalho. A organização industrial do trabalho foi aquela que gerou a estrutura atual do trabalho e, como decorrência dos conflitos entre trabalhadores e patrões, a sua normatização. A normatização é feita pelo Estado, que tem a função de regular as relações sociais. Quanto mais conflituosas as relações, maior é a interferência do Estado. As relações de trabalho, devido ao grande distanciamento econômico entre os donos do capital e os donos do trabalho, são aquelas que geram maiores conflitos sociais; por isso as leis trabalhistas são as que mais proliferam.

A necessidade de atualização do regramento trabalhista é constante e incessante por conta do grande distanciamento que existe entre as duas categorias envolvidas numa relação de emprego. É essencial que o Direito acompanhe as transformações nas relações de trabalho também em razão do caráter alimentar e de subsistência que o trabalho do ser humano possui, que não apenas serve para atender suas necessidades primordiais, mas também para satisfazer os seus desejos, como lembra Cecilia Soares Iorio, (2007, p. 9-10).

A importância da verba alimentar é reconhecida em outros institutos jurídicos brasileiros, tais como a sua classificação como crédito de preferência na ordem de pagamento pela pessoa jurídica devedora e falida.

Justamente por isso a relação de trabalho não pode ser entregue à disposição de vontade das partes envolvidas, com alta margem de discricionariedade sobre termos a serem contratados, não pode estar sujeita a lacunas e tampouco infraproteção, pois as consequências deste tipo de deficiência normativa são fatais e irrecuperáveis. Neste contexto, é imprescindível a interferência do Estado nas relações de trabalho.

Opina Sergio Pinto Martins (2008, p. 136-137):

Saúde é um direito social, segundo o artigo 6º da Constituição. Do direito à vida (art. 5º da Constituição), e da dignidade da pessoa humana, a consequência é o direito à saúde. O direito à saúde implica o direito à vida, que é um bem fundamental. É um direito imprescritível de toda a pessoa para poder viver e sobreviver.

Saúde é um direito básico. É um direito fundamental para a pessoa poder viver ou sobreviver. É um direito à vida e à integridade física. Ter saúde importa ter qualidade de vida.

A saúde é um direito de primeira geração, pois diz respeito ao direito à vida e ao direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que é um direito de terceira geração. [...]

Dispõe o artigo 196 da constituição que a saúde é direito de todos e dever do Estado. A saúde é um direito de todos. Isso mostra quem são os titulares desse direito. É dever do Estado. Este é responsável por adimplir as prestações de serviços relativos à saúde. O objetivo é reduzir os riscos com doenças. A saúde é garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e recuperação. O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade. [...]

Verifica-se que a saúde é um direito público subjetivo, que pode ser exigido do Estado, que, por contrapartida, tem o dever de prestá-lo. Está, assim, entre os direitos fundamentais do ser humano.

Aglutinando o que diz o artigo 6º com o artigo 7º, ambos da CF/88, é possível entender que é dever do Estado fornecer os meios adequados a promover a saúde do ser humano, bem como que este dever não se limita ao Estado, estendendo-se às empresas.

Ocorre que, com a Lei nº 13.467/2017, o exercício desse dever foi abrandado, por que ela deixou à disposição da empregada comprovar que no caso concreto não se aconselha o exercício de seu trabalho em ambiente insalubre; com isto, não havendo tal recomendação médica, a empresa tem a justificativa de que está cumprindo a lei ao exigir da empregada que trabalhe em ambiente insalubre, mesmo grávida ou mesmo amamentando.

Esta sistemática não coaduna com os direitos elencados nos artigos citados no parágrafo anterior, deixando-os em xeque.

Atualmente, discute-se muito a valorização do trabalho humano e o novo contexto do Direito do Trabalho, conforme bem expõe Lourival José de Oliveira (2011, p. 23-24):

Discute-se a moderna relação de trabalho, que apresenta: a) de um lado o mundo globalizado, exigindo redução de custos e aumento da produtividade, fazendo com que se busquem novas formas de relações laborais (que, em regra, são mais fragilizadas em termos de direitos para os trabalhadores); b) também se encontram as empresas menores, que se

acham tão fragilizadas quanto se acham os trabalhadores; e c) os sistemas públicos de proteção previdenciária, acumulando-se crescentes déficits. Dentro deste diálogo, muitas vezes contrapostos, surge a seguinte indagação: como se valoriza o trabalho humano? Para responder de forma didática e com a maior objetividade, usou-se aqui apropriar dos seguintes parâmetros: a) que o trabalho seja livre, liberdade aqui no sentido de o ser humano ter várias oportunidades e possibilidades de trabalho; b) que o trabalho seja de qualidade, entendendo-se como tal aquele em que o ser trabalhador possa se expressar através dele. Trata-se de um trabalho que mostra a importância do seu agente trabalhador perante a sociedade. Esta concepção está voltada para a centralização do trabalho, que, de certa forma, apropria-se de conceitos marxistas, porém, buscando ações que possam revelar o trabalhador, a fim de que o mesmo se situe dentro do fluxo de produção enquanto ser valorado. Trata-se do trabalho a partir de um novo conceito de vida ou da vida a partir do trabalho valorado.

A colocação do autor é deveras pertinente no contexto deste trabalho, pois, veja que a Reforma Trabalhista não se baseou em estudos que levassem em conta a valorização do trabalho humano, o desenvolvimento sustentável, a liberdade no exercício do trabalho ou mesmo a qualidade do exercício do trabalho. Atente-se ao fato de que cabendo ao médico valorar o grau de periculosidade de submeter uma mulher gestante ao trabalho em ambiente insalubre é subjetivo, depende de uma série de fatores a serem considerados, haja vista que muitas limitações não são perceptíveis a olho nu.

Colocar nas mãos da empregada a tarefa de obter o atestado médico que desaconselhe seu trabalho em ambiente insalubre encontra muitos obstáculos pelo caminho, que podem desbaratar direitos fundamentais que levaram séculos para serem consolidados perante um ordenamento jurídico concatenado; no caso, fala-se da vida, da saúde, da integridade física, dos direitos do menor e do nascituro. Essa necessidade de haver concórdia entre a CF e todo o ordenamento que abaixo dela se edifica é resultado de muita luta, e que, também, não foi levado em consideração ao se elaborar a nova redação do artigo 394-A da CLT.

Sabendo da nova dimensão na qual o direito do trabalho foi inserido após a sanção desta lei, por fim, é possível concluir que alterações como a promovida no artigo 394-A não coadunam com os direitos e princípios elencados na Constituição Federal de 1988, ou na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão de suprema importância no universo do Direito do Trabalho, ou com os tratados dos quais o Brasil é signatário. De acordo com Arnaldo Süssekind (2000, p.388):

O Tratado de Versailles (1919), ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho.

Neste sentido, coloca Flávia Moreira Guimarães Pessoa, de maneira a esclarecer o compromisso assumido pelos países com sua filiação à OIT (2009, p. 68):

Cumpre, ainda, destacar a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, publicada em 1998. Trata-se de declaração que se aplica a todos os países-membros daquela organização internacional, entendendo-se que ditos países têm um compromisso que se deriva de sua merca filiação à OIT. Por esse compromisso, os Estados signatários devem respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais. Especificamente, a Declaração da OIT estabelece, no seu item 2, os seguintes direitos fundamentais trabalhistas: a) liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Ressalta-se que os riscos atinentes ao trabalho devem ser eliminados. Para garantir essa evolução, mesmo que morosa, a Declaração estabeleceu que todos os Estados Membros têm a obrigação de promover a sua execução prática, com boa-fé na aplicação dos princípios da Constituição da OIT.

A Constituição Federal vem ao encontro dos ideais formulados pela convenção; em seu artigo 7º, aduz que “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A recepção feita pelo Brasil aos tratados internacionais sobre direito do trabalho representa compromisso com as orientações que estes pontuam, principalmente no que diz respeito às convenções emitidas pela OIT, sendo que o Brasil tem ratificado diversas delas desde a sua criação, em 1919, além de obedecer aos parâmetros estabelecidos pela Constituição. A Carta Magna é bem clara no sentido de permitir alterações na Consolidação, desde que sejam com o intuito de melhorar a condição social dos trabalhadores. Desse tipo de melhoria, contudo, careceu a Lei nº 13.467/2017.

#### 4 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE NÚMERO 5938

Por fim, é indispensável apresentar um breve compêndio a respeito do trâmite e do julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade de nº 5938, que tramita no Supremo Tribunal Federal.

A Ação Direita de Inconstitucionalidade número 5938, elaborada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, teve por objetivo a declaração de inconstitucionalidade dos trechos inseridos no artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Lei 13.467/17, objeto principal deste estudo. Tal remédio constitucional versava sobre a permissão de trabalho para gestantes em ambientes insalubres de grau médio ou mínimo, e lactantes em local insalubre em qualquer grau, sendo afastadas somente com atestado médico que desaconselhasse o exercício de tais trabalhos.

É possível recortar o seguinte trecho da petição inicial da Ação Direita de Inconstitucionalidade nº 5938, apresentada pela requerente, qual seja a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, capaz de resumir o intuito da Ação (2018, p. 2):

A expressão impugnada, que ocorre em ambos os dispositivos questionados (incisos II e III do art. 394-A da CLT), afronta manifestamente a proteção que a Constituição Federal veementemente atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Valores protegidos de forma expressa pelos seguintes dispositivos constitucionais afrontados pela expressão impugnada: (a) art. 1º, IV; (b) art.6º; (c) art. 7º, XX e XXII; (d) art. 170; (e) art. 193; (f) art. 196; (g) art. 201, II; (h) 203, I; e (i) art. 225. A manutenção da expressão atacada nos incisos mencionados subverte o valor constitucional de proteção da saúde da mulher e sua prole, pois, estabelece como regra a exposição da empregada à situação de insalubridade, devolvendo à própria empregada gestante ou lactante o ônus de comprovar a sua condição de vulnerabilidade. Assim, imperativa a declaração da inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” (final do inciso II) e “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” (final do inciso III) trazidas pelo Art. 1º da Lei n.º Lei 13.467/2017 aos incisos II e III do Art. 394-A da CLT. Devendo, portando, serem excluídas do texto normativo.

A ADI nº 5938 estava pronta para ser julgada desde 18 de dezembro de 2018. O relator, Ministro Alexandre de Moraes, suspendeu a eficácia do referido dispositivo em 30 de abril de 2019, tornando o afastamento da gestante ou lactante de local insalubre de qualquer grau obrigatório, tal como era determinado pela

redação anterior do Artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, atendendo ao pedido de concessão da suspensão da eficácia do referido trecho como medida cautelar, contido na peça inicial.

A Procuradora Geral da República, Raquel Dodge, havia opinado pela concessão da liminar, em parecer, ao contrário do parecer da Advocacia Geral da União, que concordava com o dispositivo dado pela nova lei.

Assim, após julgamento feito no plenário pelos demais Ministros do STF, que deveriam votar se seria mantida ou não a liminar, com resultado de 10 votos a 01, foi declarada a inconstitucionalidade do dispositivo que só permitia o afastamento de grávidas e lactantes com atestado médico que desaconselhasse o trabalho em ambientes insalubres em 29 de maio de 2019.

Conforme o seguinte trecho, extraído do voto do Ministro Luís Roberto Barroso no julgamento em plenário do dia 29 de maio de 2019, o entendimento que prevaleceu no julgamento foi o de preservar a proteção aos direitos da mulher, do melhor interesse da criança, bem como a proteção à maternidade (2019, p. 29-30):

Penso que viola a proteção da maternidade, direito social previsto no art. 6º; a proteção da criança, sobretudo aquela que a norma protetiva visa resguardar; e o princípio da precaução, normalmente aplicado em questões ambientais, mas também vale para o ambiente de trabalho, por previsão expressa no art. 7º, inciso XXII. Na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, geralmente o princípio da precaução é invocado em questões ambientais, porém ele também vale em matéria de saúde em geral. E, em matéria de ambiente de trabalho, há uma regra específica que prevê como direito dos trabalhadores (art. 7, inciso XXII): "Art.7º (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;" Essa nova redação afronta o direito social à proteção da maternidade, o princípio do melhor interesse da criança, consagrado no art. 227, e afronta o chamado princípio da precaução, pelo qual, sempre que existe risco ou incerteza, se deve favorecer a posição mais conservadora e protetiva.

Importante mencionar que após a prolação de acórdão pelo Supremo Tribunal Federal sobre a questão houve oposição de Embargos de Declaração, tanto pela Confederação Nacional de Saúde como pela Advocacia Geral da União, ambas em 30 de setembro de 2019, com o objetivo de esclarecer algumas obscuridades do acórdão.

Conforme o fragmento a seguir, o fundamento da interposição de Embargos de Declaração pela Advocacia Geral da União foi o de que a Corte não esclareceu se a comprovação da inviabilidade do trabalho em ambiente insalubre

poderia ser feita pela gestante por meio de outro documento, alegando que a Corte não estabeleceu a absoluta impossibilidade de que a gestante e a lactante trabalhem em ambiente insalubre, tal como dispunha o dispositivo anterior, (2019, p. 3):

Ao declarar a inconstitucionalidade da expressão impugnada, essa Suprema Corte rechaçou a possibilidade de atribuição, à empregada gestante ou lactante, da responsabilidade pela apresentação de atestado médico, para o fim de comprovação de trabalho insalubre. Essa conclusão não é questionada pelos presentes embargos. Não restou esclarecido, entretanto, se essa comprovação poderia ser realizada de outras maneiras, que não onerassem a trabalhadora. Assim, faz-se necessário esclarecer – pelos diversos motivos adiante expostos – que essa Suprema Corte não estabeleceu a absoluta impossibilidade de que gestantes e lactantes trabalhem em ambiente insalubre, o que poderá ocorrer se houver comprovação de que a atividade não representa, efetivamente, dano à mulher, ao feto e ao bebê.

Por sua vez, a Confederação Nacional de Saúde opôs Embargos de Declaração alegando que não houve modulação dos efeitos do julgado (2019, p.2):

Nessa toada, resta-nos delinear a possibilidade de o amígo da corte opor Embargos de Declaração com o fito de pleitear a modulação dos efeitos do julgado, no âmbito de Ação Direta de Inconstitucionalidade, ainda que as partes não tenham aventado tal possibilidade anteriormente.

Imperiosa a leitura do seguinte informativo, editado pelo Supremo Tribunal Federal, de nº 780:

Em ação direta de inconstitucionalidade, com a proclamação do resultado final, se tem por concluído e encerrado o julgamento e, por isso, inviável a sua reabertura para fins de modulação. Com base nesse entendimento, o Plenário, por maioria, resolveu questão de ordem no sentido de afirmar que o exame da presente ação direta fora concluído e que não seria admissível reabrir discussão após o resultado ter sido proclamado. Na espécie, na data do julgamento estavam presentes dez Ministros da Corte, porém, não se teria obtido a maioria de dois terços (oito votos) para se modular os efeitos da decisão, nos termos do art. 27 da Lei 9.868/1999 (“Ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado ou de outro momento que venha a ser fixado”) e o julgamento fora encerrado. Na sessão subsequente, tendo em conta o comparecimento do Ministro ausente da sessão anterior, cogitou-se prosseguir no julgamento quanto à modulação – v. Informativos 481 e 776. A Corte destacou que a análise da ação direta de inconstitucionalidade seria realizada de maneira bifásica: a) primeiro se discutiria a questão da constitucionalidade da norma, do ponto de vista material; e, b) declarada a inconstitucionalidade, seria discutida a aplicabilidade da modulação dos

efeitos temporários, nos termos do art. 27 da Lei 9.868/1999. Assim, se a proposta de modulação tivesse ocorrido na data do julgamento de mérito, seria possível admiti-la. Ressalvou que não teria havido erro material e, uma vez que a apreciação do feito fora concluída e proclamado o resultado, não se poderia reabrir o que decidido. Por conseguinte, estaria preclusa, à luz do postulado do devido processo legal, a possibilidade de nova deliberação. Vencidos os Mins. Gilmar Mendes, Menezes Direito e Teori Zavascki, que admitiam a retomada do julgamento quanto à modulação dos efeitos. Para o Min. Teori Zavascki, teria havido “error in procedendo”. Apontava que, em caso de modulação, se não fosse alcançado o quórum e houvesse magistrado para votar, o julgamento deveria ser adiado. ADI 2949 QO/MG – Rel. Orig. Min. Joaquim Barbosa – red. p/ o acórdão Min. Marco Aurélio – 08.04.2015. (ADI-2949)

O informativo acima trazido é aclarado por Lucas Pires Maciel, (2019, p. 128):

Esse informativo garante que se o julgamento deu-se por encerrado, com o respectivo resultado proclamado, não poderá ser novamente discutida a questão da modulação. Isso quer dizer que a modulação não se presume e nem pode ser utilizada após o julgamento final. Além disso, o texto legal da modulação dos efeitos coloca algumas barreiras para a sua aplicação. Porém, utiliza-se de termos genéricos e abstratos, segurança jurídica ou de excepcional interesse social, o que pode criar verdadeiras teratologias na vida prática.

Assim, uma vez encerrado o julgamento, não pode o Supremo, em momento posterior, reabrir a discussão com o objetivo de decidir sobre a modulação dos efeitos do acórdão, nem mesmo podendo ser presumida a incidência da modulação dos efeitos. Todavia, no caso em tela, o debate sobre os efeitos da decisão ainda encontra-se pendente, pois houve provocação das partes, questionando se haverá aplicação da modulação dos efeitos da decisão ou não, por meio da oposição de Embargos de Declaração. Todas essas formalidades devem ser respeitadas, com o intuito de garantir a segurança jurídica das decisões.

Ainda não houve julgamento dos recursos acima ventilados, não estando, portanto, totalmente esclarecido qual será o efeito atribuído à decisão. Veja que, em regra, o efeito atribuído à decisão declaratória de inconstitucionalidade é *ex tunc*, retroagindo os efeitos da decisão; assim, os efeitos gerados pela norma não anulados desde a data da prática do ato declarado inconstitucional.

Ocorre que, com a Lei nº 9868/99, em seu artigo 27, o Brasil adotou a tendência da modulação dos efeitos da decisão. Para que se opere, é preciso que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade, vote, por maioria qualificada de dois terços de seus membros para restringir os efeitos

daquela decisão ou decidir que só terá eficácia a partir do seu julgamento, efeito conhecido como *ex nunc*. Esta modulação só é cabível por motivos de segurança jurídica ou excepcional interesse social, (LENZA, 2018, p. 400).

Ante a pendência dos recursos em julgamento, não há como se falar, com certeza, quanto a qual seria o efeito da decisão, ou se haverá modulação dos efeitos do dispositivo do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, frente à declaração de Inconstitucionalidade.

E eis aí a maior problemática, a que ensejou este trabalho: as consequências que podem advir do breve decurso de tempo em que esta legislação ficou em vigor caso o Supremo declare que tal decisão possuirá efeito *ex-nunc*; inúmeras mulheres e também fetos e crianças podem ter sido prejudicados pela exposição à insalubridade durante a gestação e a amamentação, com base na simples ausência de um laudo médico que dispusesse o contrário. Indaga-se a que essas mulheres terão direito, se é que terão algum. Ao empregador não se vislumbra margem de responsabilização, tendo em vista que, à época, ele estava seguindo a legislação vigente, ignorar tal fato feriria justamente a segurança jurídica.

A forma como o judiciário enfrentará estas questões, daqui pra frente, é uma verdadeira incógnita, cujos resultados podem ser desastrosos e irreparáveis. E é justamente esse perigo iminente que os operadores do Direito devem sopesar ao julgar as demandas atinentes a este tema.

## CONCLUSÃO

A sinergia de tudo o que até aqui foi exposto permite entender quais as principais problemáticas que ainda circundam as alterações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 e quais os benefícios que podem ser extraídos da Lei. Alguns institutos do Direito do Trabalho brasileiro encontravam-se em vazios jurídicos, como o Teletrabalho, sem regulamentação jurídica até a sanção da Lei nº 13.467/2017, contudo, em alguns pontos a nova lei pecou, pois enfraqueceu a proteção que determinados institutos ofereciam aos empregados.

A carência de proteção trabalhista se tornou um problema mais evidente com a Reforma Trabalhista, especialmente no que tange às normas que tiveram sua alçada flexibilizada após a sanção da Lei 13.467/2017, dentre elas, a permissão de trabalho em locais insalubres para gestantes e lactantes, por meio da modificação do artigo 394 – A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esse enfraquecimento fere a disposição constitucional a respeito dos direitos dos trabalhadores, elencados em seu artigo 7º, inciso XXII, pois não proporcionam a melhoria da condição social dos empregados, já que a permissão de trabalho para gestantes e lactantes em local insalubre, como exemplo, afeta diretamente a saúde tanto da genitora quanto da criança ou do nascituro. A nova regulamentação é invasiva e deu vazão à incidência de coação por parte dos maus empregadores.

É fácil vislumbrar a possibilidade de ocorrência de coação no sentido do empregador indicar um determinado médico, ou de exigir a emissão de um atestado por um médico específico, sendo possível até mesmo a corrupção do profissional da saúde para emitir o atestado pensando apenas no desfalque econômico que passaria a ter o empregador, e não na saúde da empregada.

Este é um cenário bem próximo da realidade brasileira, pois, em momento de expressiva crise econômica, em uma situação em concreto que reúna fatores como a pouca instrução da empregada, a falta de representatividade sindical eficiente e ativa pode resultar na usurpação de até mesmo mais de um direito social, no caso, o trabalho e a saúde.

O cenário acima ilustrado também surtirá efeitos processuais, pois, muito provavelmente uma enxurrada de ações desembocará no judiciário trabalhista com fundamento neste tipo de ocorrência, envolvendo a tutela de muitos bens

jurídicos diferentes. Isso sem falar no que se pode esperar do legislativo futuramente, se continuar caminhando no sentido de alterar a estruturação da Justiça do Trabalho, conforme demonstra a tendência observada nos dois últimos anos.

Em fecho, importante se faz pensar e estudar quais os possíveis prognósticos que o Brasil colherá da Reforma no futuro, não pelas mãos dos empregadores, mas pelas mãos do trabalhador. Também é devido aos operadores do direito questionar até que ponto é legítimo enxugar o Processo do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho em detrimento das boas condições de trabalho dos membros da classe operária, com o único objetivo de promover a celeridade processual, causando, em contrapartida, a alienação do empregado em relação aos seus direitos, bem como dificultando seu efetivo e constitucional acesso à justiça. A tomada de atalhos no que tange à efetivação de direitos sociais não é um caminho que coaduna com os interesses da constituinte.

A Constituição Federal do Brasil, em 1988, representou grande avanço nas conquistas do Direito do Trabalho, tendo em vista que oportunizou o crescimento do leque de institutos disponíveis aos empregados para preservar seus direitos e liberdades. O objetivo da legislação deve ser sempre o de ampliar a proteção atendendo aos ditames constitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi criada com o objetivo de compilar e resguardar os direitos de determinado sujeito da relação de trabalho: o empregado, e de delinear os limites de atuação disponíveis ao segundo sujeito: o empregador. O que houve com a reforma foi a violação escrachada do Princípio da Vedação à Infraproteção do sujeito hipossuficiente da relação de trabalho, que é a classe trabalhadora.

A insegurança jurídica não morava na Consolidação das Leis do Trabalho, pelo contrário, passou a existir após a reforma, em razão da supressão de direitos e disposições que, em muitos casos, representavam a possibilidade de melhores condições de vida ao empregado.

O pretexto de abolir organismos pouco utilizados da CLT possui um ponto falho: a pouca ocorrência não importa ausência de ocorrências, tendo sido este apenas um título de fachada para que a Lei nº 13.467/2017 pudesse ter sido aprovada o mais rápido possível, sem levantar muitas discussões ou manifestações por parte da população brasileira.

Fato é que na relação de emprego nunca haverá equação, pois esta compreende direitos e deveres baseados em interesses diametralmente opostos. Em conclusão, levando em conta a História do Direito do Trabalho e sua razão de ser, como instituto, deve-se valorizar e proteger a parte hipossuficiente desta relação: o empregado.

## REFERÊNCIAS

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. **Exposição de motivos da Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 04 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9099.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9099.htm). Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.106, de 2005**. Altera os arts. 148, 215, 216, 226, 227, 231 e acrescenta o art. 231-A ao Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11106.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11106.htm). Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.741.htm). Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 15**. NR-15 ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES (115.000-6). Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR\\_15.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html). Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214\\_78.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html). Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. **Projeto de Emenda Constitucional nº 241**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351>. Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE nº 3096**. ARTIGOS 39 E 94 DA LEI 10.741/2003 (ESTATUTO DO IDOSO). RESTRIÇÃO À GRATUIDADE DO TRANSPORTE COLETIVO. SERVIÇOS DE TRANSPORTE SELETIVOS E ESPECIAIS. APLICABILIDADE DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NA LEI 9.099/1995 AOS CRIMES COMETIDOS CONTRA IDOSOS. 1. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.768/DF, o Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o art. 39 da Lei 10.741/2003. Não conhecimento da ação direta de inconstitucionalidade nessa parte. 2. Art. 94 da Lei n. 10.741/2003: interpretação conforme à Constituição do Brasil, com redução de texto, para suprimir a expressão "do Código Penal e". Aplicação apenas do procedimento sumaríssimo previsto na Lei n. 9.099/95: benefício do idoso com a celeridade processual. Impossibilidade de aplicação de quaisquer medidas despenalizadoras e de interpretação benéfica ao autor do crime. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme à Constituição do Brasil, com redução de texto, ao art. 94 da Lei n. 10.741/2003. (ADI 3096, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 16/06/2010, DJe-164 DIVULG 02-09-2010 PUBLIC 03-09-2010 EMENT VOL-02413-02 PP-00358 RTJ VOL-00216-01 PP-00204) Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ADI%24%2ESCLA%2E+E+3096%2ENUME%2E%29+OU+%28ADI%2EACMS%2E+ADJ2+3096%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/atq2m5t>. Acesso em: 31 out. 2018.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE nº 5938**. DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o

recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019). Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ADI+5938%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/yy8bap99>. Acesso em: 03 nov. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Informativo STF. Brasília, 6 a 10.04.2015 – 780**. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo780.htm>. Acesso em: 01 nov. 2019.

BLUME, Bruno André. **Como funciona o teto de gastos públicos?** Disponível em: <https://www.politize.com.br/teto-de-gastos-publicos-infografico/>. Acesso em: 21 out. 2018.

CARVALHOSA, Modesto. **Da cleptocracia para a democracia em 2019**: um projeto de governo e de Estado. 1 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso 2019**.

Presidente Prudente, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Metas Nacionais para 2017**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/02/a2f4fc314db2ec5f39bb0615aba58b6a.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

DESIDERI, Susy Lani. **Da insalubridade: teoria, legislação e jurisprudência**. 1 ed. Campinas: Julex, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho**: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. 1 ed. Birigui: Boreal Editora, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elso. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. *E-book*.

IORIO, Cecília Soares. **Manual de administração de pessoal**. 10 ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 22 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho, volume I: parte II. 1ed. São Paulo: LTr, 2017.

MACIEL, Lucas Pires. **Controle de constitucionalidade nas matérias tributárias**: repercussões da modulação dos efeitos. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2019. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2015. *E-book*.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2014.

MIGLIORANZI, Juliana Migot; TUCKMANTEL HABERMANN, Raíra. **Comentários à reforma trabalhista**. 1 ed. Leme : Habermann Editora, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. *E-book*.

OLIVEIRA, Kelly; CAVALCANTE, Talita. AGENCIA BRASIL PORTAL EBC. **Arrecadação do governo registra queda de 5,62% em 2015**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-01/arrecadacao-do-governo-registra-queda-de-562-em-2015>. Acesso em: 26 out. 2018.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**: estudos dirigidos para alunos de graduação. 1 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PERDIGÃO MALHEIROS, Agostinho Marques. **A Escravidão no Brasil**. Vol. 01. Rio de Janeiro: Typografia Nacional, 1866.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho**: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais. 1 ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

RODRIGUES, Eduardo; TOMAZELLI, Idiana; FERNANDES, Adriana; O ESTADO DE S. PAULO. **PEC do teto prevê até congelar salários**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pec-doteto-preve-ate-congelar-salarios,10000080263>. Acesso em: 26 out. 2018.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade**: aspectos técnicos e práticos. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1 ed. São Paulo: Sensus, 2017. *E-book*.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos, São Paulo: LTr, 2000.

VILLA, Marco Antonio. **A história das constituições brasileiras**. 1 ed. São Paulo: Leya, 2011.

ZIMMERMANN NETO, Carlos Frederico. **Direito do Trabalho**. 2 ed., São Paulo: Saraiva, 2006.