**A REFORMA TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO
TRABALHO: VIOLAÇÃO DO DIREITO**

Stefani Vicente Barcelos (stefani.barcelos.sb@gmail.com)¹
Horácio Aguilar da Silva Ávilla Ferreira (horacio@fsjb.edu.br)²

RESUMO

A presente pesquisa tem o intuito de analisar as alterações provocadas pela lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, no que diz respeito as questões que interferem no direito à saúde e segurança do trabalhador. Nesse sentido, buscou-se trazer pontos como a jornada de trabalho, intervalos, terceirização da mão de obra, grau de insalubridade e outros temas que sofreram a referida alteração. A análise foi feita de modo a identificar se com a Reforma Trabalhista, houve prejuízo para o trabalhador, em razão da lesão aos direitos constitucionais da saúde e segurança. Nesse diapasão, foram abordados os direitos que foram lesados, em seu conceito, importância, confrontando-os com os princípios trabalhistas, normas constitucionais, doutrina e jurisprudência. Por fim, foi proposta uma medida de intervenção.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma, saúde, segurança.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the changes caused by law 13.467/2017 in the Consolidation of Labor Laws - CLT, with regard to issues that interfere with the right to health and safety of the worker. In this sense, we sought to bring points such as the working day, breaks, outsourcing of labor, degree of insalubrity and other topics that underwent this change. The analysis was carried out in order to identify whether with the Labor Reform, there was damage to the worker, due to the injury to the constitutional rights of health and safety. In this vein, the rights that were harmed were approached, in their concept, importance, confronting them with labor principles, constitutional norms, doctrine and jurisprudence. Finally, an intervention measure was proposed.

KEY WORDS: Reform, health, security.

¹ Graduanda em Direito pelas Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ.

² Orientador e Professor de Direito do Trabalho do Curso de Bacharelado em Direito pela FAACZ.

INTRODUÇÃO

Tema amplamente discutido nos anos de 2017 e 2018 no Brasil, a lei nº 13.467/2017 foi rapidamente aprovada no Congresso, tendo passado quatro meses na Câmara dos Deputados e menos de três meses no Senado.

A lei nº 13.467/2017, também chamada de Reforma Trabalhista, nasceu em um contexto de recessão econômica e grande desemprego. Nesse sentido, sob o escopo de modernização das relações de trabalho e criação de mais empregos, no dia 13 de julho de 2017 a lei foi sancionada pelo presidente Michel Temer e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

Embora tenha agradado políticos e empresários, as mudanças trazidas pela nova lei retiram ou suprimem direitos trabalhistas, alterando temas como a jornada de trabalho, intervalos, grau de insalubridade, terceirização da mão de obra e os sindicatos, além de inserir o contrato de trabalho intermitente e o de teletrabalho.

Diante das inúmeras alterações provocadas pela Lei nº 13.467/2013 e o limitado espaço de texto de um artigo científico, a presente pesquisa se limitou a estudar pontos da Reforma Trabalhista selecionados pela pesquisadora, a fim de identificar eventual violação do direito à saúde e segurança dos trabalhadores, dentro de uma gama de direitos de grande impacto nas relações trabalhistas, não obstante uma pesquisa mais abrangente seja de extrema importância.

Para realizar tal análise, o método adotado será o dedutivo, partindo da análise dos direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT frente as alterações ocasionadas pela Reforma que culminou na violação dos direitos à saúde e segurança.

De modo a auxiliar no presente estudo, os autores Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite e Luciano Martinez foram fundamentais para tratar do problema, devido a contribuição destes doutrinadores nos estudos acerca da Lei nº 13.467/2017, além de serem referências no direito do trabalho.

1 A REFORMA TRABALHISTA E OS PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho estão previstos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal³, sendo os referidos dispositivos a base para a legislação sobre a saúde e segurança do trabalho, assim como o artigo 7º, inciso XXII também da Carta Magna⁴, que trata da proteção ao meio ambiente do trabalho, além de outras normas.

Sabe-se que não há dignidade plena sem saúde e segurança, nesse sentido, sendo o mundo movido pelo trabalho, não há como negar o direito dos trabalhadores de possuir condições saudáveis para exercer suas atividades laborativas, e para isso se faz necessário a adoção de medidas para evitar que acidentes ocorram, bem como as possíveis doenças ocupacionais.

Em vista disso, o Brasil é um dos membros fundadores da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que possui várias Convenções sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores, como por exemplo, a Convenção nº 148⁵, que trata da contaminação do ar, ruído e vibrações no local de trabalho, cujas consequências são graves para a saúde dos trabalhadores, assim como a Convenção nº 155⁶, a qual dispõe de forma geral sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, além de diversas outras Convenções ratificadas pelo Brasil.

As convenções supracitadas entraram no ordenamento sob forma de Leis Ordinárias, oferecendo base ao direito brasileiro. Porém, com a Reforma Trabalhista diversas vezes o princípio da dignidade da pessoa humana e da justiça social são violados, bem como normas nacionais e internacionais são suprimidas, como afirma Maurício Godinho Delgado:⁷

A Lei n. 13.467/2017 viola, em grande medida, a estrutura normativa de proteção ao trabalho humano prevista na Constituição (art. 12, III a IV; art. 32, I a UI; art. 170 e art. 193, da Constituição Federal de 1988) e no Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Declaração de Filadélfia, de 1944; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; Declaração

³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 ago.2022.

⁴ Ibid.

⁵ BRASIL. **Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho = Convention nº 148 of the International Labor Organization**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 sept.2022.

⁶ BRASIL. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho = Convention nº 155 of the International Labor Organization**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 sept.2022.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.73-74.

sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, de 1998 e amplo rol de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil). Assentada essa estrutura normativa constitucional e internacional nos princípios vetores da dignidade da pessoa humana e da justiça social, ela não absorve as regras desregulamentadoras e flexibilizadoras radicais da Lei da Reforma Trabalhista do País.

Nesse ínterim, percebe-se que a Reforma Trabalhista modificou em grande medida a Consolidação das Leis Trabalhistas, alterando pontos como a jornada de trabalho, férias, compensação de horas, horas extras e outros, constituindo entrave aos direitos e garantias do trabalhador, enquanto ser humano dotado de dignidade, acarretando perdas de direitos garantidos com muita luta pela classe trabalhadora, conforme Carlos Henrique Bezerra Leite ressalta:⁸

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais [...].

É possível visualizar que as novas regras afetam diretamente os direitos trabalhistas, dentre eles o direito à saúde e a segurança, que são fundamentais e, portanto, indisponíveis, sendo que a ideia de indisponibilidade do direito abarca a irrenunciabilidade e a intransmissibilidade, a primeira quer dizer que o direito não pode ser abdicado, ninguém pode dispor de sua vida e integridade física, enquanto a segunda quer dizer que os direitos não podem ser transferidos de uma pessoa para outra, conforme disciplina Luciano Martinez:⁹

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Tal proteção, que, em última análise, visa proteger o trabalhador das suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT, entre os quais se destaca o seu art. 9º. Essa atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei.

Desse modo, tendo em vista que o direito à saúde e segurança do trabalhador são fundamentais, se passará a análise de alguns pontos que sofreram alteração com a Reforma Trabalhista e se verificará se a Lei nº 13.467/2017 viola a estrutura normativa de proteção ao trabalhador.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 44.

⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 165.

2.1 JORNADA DE TRABALHO

A Lei nº 13.467/2017 trouxe modificações ao Capítulo II Título II da CLT, ao tratar de temas referentes a duração da jornada de trabalho, banco de horas, compensação de jornada e outros.

Dentre as alterações, deve-se destacar o Banco de Horas e a Jornada Plantão 12x36 horas. O Banco de horas¹⁰ consiste em um Instituto Jurídico de compensação de horas, que surgiu na década de 90, após alteração do artigo 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, contrapondo o regime compensatório clássico, que é aquele em que a compensação de horas ocorre dentro do mês trabalhado, enquanto que no Banco de Horas, a compensação ocorre em prazo superior ao mês.

Como se pode perceber, o regime de Banco de Horas não apresenta as mesmas vantagens que o Clássico, de modo que o Direito brasileiro considerou mais prudente que fosse pactuado por instrumento negocial coletivo (Convenções Coletivas ou Acordo Coletivo), visando propiciar maiores garantias aos trabalhadores, conforme Súmula 85, V do Tribunal Superior do Trabalho¹¹.

Ocorre que com a Reforma Trabalhista, essa garantia de que o regime de Banco de Horas fosse pactuado por Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho foi eliminada, passando a ser pactuado por acordo individual escrito, verbal ou tácito e também por contrato coletivo de trabalho, contrariando o que a própria Constituição Federal disciplina acerca da necessidade da intervenção do instrumento negocial coletivo no tema da Compensação de Horas, em seu artigo 7º, inciso XIII¹²: “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

Essa flexibilização se mostra desarrazoada, uma vez que se tratando de tema notoriamente coletivo e de interesse de toda classe dos trabalhadores, prudente seria a permanência das negociações

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.127-128.

¹¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 29 out. 2022.

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 sept. 2022.

coletivas, pois como se sabe, agora se tratando de ajuste firmado entre empregado e empregador, de forma até mesmo verbal, o empregado, parte mais frágil da relação, muitas vezes se submeterá a jornadas complementares contra sua vontade, por receio de perder seu emprego, abrindo mão de seu período de descanso, gerando riscos à saúde e segurança do empregado, podendo ocasionar acidentes, pela perda da atenção ou o cansaço ocasionado pelo tempo em que o trabalhador se encontra realizando suas atividades.

Outro tema alterado foi a Jornada 12 x 36 que já havia sido reconhecida pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho¹³, no entanto, a Reforma o inseriu no artigo 59-A da CLT estabelecendo o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os horários para repouso ou alimentação, sem adicional noturno, podendo ser acordado de forma bilateral entre as partes.

Além disso, a Lei nº 13.467/2017 também introduziu no parágrafo único do artigo 60 da CLT¹⁴ a dispensa da licença prévia das autoridades em matéria de higiene e saúde do trabalho, como se pode perceber do texto legal: "Art. 60. (...) Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso."

Pode-se perceber que a nova lei permite que a jornada plantão seja fixada em acordo bilateral das partes, na qual, sabe-se que o trabalhador está em desequilíbrio, se sujeitando a forma de trabalho, não raras as vezes, contra a sua vontade, apenas pela necessidade de ter um emprego.

Acrescenta-se a isso a insatisfação de que a nova lei afastou diversas garantias à pessoa humana, uma vez que viola a duração da jornada diária de 08 (oito) horas, mencionada no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, permitindo exaustivas 12 (doze) horas de trabalho, sem acréscimo pelo trabalho noturno, e ainda, comprometendo a saúde e integridade física do trabalhador, pois nas últimas horas sua capacidade de atenção e força física já estão comprometidos, corroborando para a causa de acidentes, nesse sentido Godinho aduz:¹⁵

¹³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 08 ago. 2022.

¹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017. p.131.

Nessas inserções normativas, contudo, a nova lei não agiu com equilíbrio, sensatez e ponderação, pois afastou diversas garantias à pessoa humana que vive de seu trabalho, em contexto do que deveria ser uma excepcional extrapolação da duração diária do trabalho fixada na Constituição da República (oito horas menciona o art. 7º, XITI, da CF, ao invés de 12 horas).

O novo artigo 59-A permite a inobservância dos intervalos intrajornadas para repouso e alimentação, podendo ser indenizados em pecúnia, autorizando desta forma, 12 horas de trabalho ininterruptas. Sobre esse dispositivo, Carlos Henrique Bezerra Leite, assevera:¹⁶

Esse novel dispositivo, além de sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da vedação do retrocesso social, em especial no tocante à permissão para o acordo individual instituir a jornada de 12x36 horas, é nitidamente prejudicial ao empregado, na medida em que este, isoladamente, não se encontra em condições reais de negociar cláusulas do contrato de trabalho, que, em regra, um contrato de adesão para o trabalhador.

Além disso, o parágrafo único do artigo 60¹⁷, ao retirar o exame prévio do ambiente laboral para a jornada 12 x 36 horas, prejudica o trabalhador, pois potencializa o risco de acidentes.

Desse modo, as alterações provocadas pela nova Lei, ao estabelecer o acordo individual para estabelecer a jornada plantão, as 12 (doze) horas de trabalho sem descanso e a dispensa da licença prévia provocada pelas autoridades de saúde no ambiente de trabalho representam um retrocesso social, corroborando para o risco de acidentes. Tendo isso em vista, se analisará quais as mudanças ocorreram no que diz respeito ao intervalo intrajornada.

2.2 INTERVALO INTRAJORNADA

Após analisar a jornada de trabalho, se faz necessário compreender o impacto da Reforma no intervalo intrajornada, que é aquele destinado ao repouso e alimentação do trabalhador¹⁸. Antes da Lei nº 13.467/2013, caso ocorresse supressão desse período, mesmo que parcialmente, as empresas eram obrigadas a pagar o período correspondente e total com acréscimo de no mínimo 50%, sendo pago como horas extras, com acréscimo legal refletido nas demais parcelas rescisórias

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.837.

¹⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

¹⁸ ZURITA, Arturo Freitas. **O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/269612/o-intervalo-intrajornada-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 out. 2022.

e salariais, com base na antiga redação do artigo 71 §4º da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁹ e a Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho²⁰ que fixava a natureza salarial para a referida parcela paga em caso de supressão do intervalo. Porém com a nova lei, foi dada uma nova redação ao §4º do artigo 71 da CLT²¹, *in verbis*:

Art. 71 §4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Assim, a verba a ser paga em caso de supressão do intervalo intrajornada passou a ser indenizatória, não refletindo nas parcelas salariais e rescisórias e o período indenizado não seria mais total, mas apenas aquele suprimido, parecendo focar apenas no custo trabalhista para o empregador. Neste sentido disciplina Carlos Henrique Bezerra Leite:²²

Esse novel § 4º do art. 71 da CLT, segundo pensamos, é flagrantemente inconstitucional, na medida em que viola o caput do art. 7º da CF, já que impõe uma condição contrária à melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores, seja por retirar a natureza salarial da vantagem remuneratória, seja porque frustra a efetivação do direito fundamental ao repouso intrajornada, estimulando a prática empresarial de desconstrução dos direitos sociais conferidos aos trabalhadores.

Além disso, a Reforma Trabalhista inovou trazendo o artigo 611-A, com a ideia de que o acordado em instrumentos coletivos deve prevalecer sobre a lei, por serem fontes do direito.²³ O artigo 611-A da CLT em seu inciso III²⁴, agora permite que o intervalo intrajornada possa ser de apenas 30 minutos, em jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, com prevalência do negociado em acordo ou convenção coletiva sobre a lei, em claro desrespeito ao direito de descanso e retira a eficácia do princípio da norma mais benéfica, vertente do princípio da proteção, abrindo caminho para que as negociações coletivas disciplinem as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. A respeito desse tema, Maurício Godinho afirma que:

¹⁹ Ibid.

²⁰ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 20 sept. 2022.

²¹ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.866.

²³ MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2ª Edição. São Paulo. Saraiva Educação, 2018, p.184.

²⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

Em consequência dessa visão unilateral, reducionista e anticientífica (a Medicina do Trabalho já pacificou se tratar tal assunto de importante dimensão do ternário concernente às doenças e aos riscos no ambiente laborativo, conforme se sabe), tais aspectos, segundo a nova lei, podem, inclusive, ser flexibilizados pela negociação coletiva trabalhista [...].²⁵

A Reforma também estabeleceu que os dispositivos que regem a jornada de trabalho e os intervalos trabalhistas não gozam de natureza de normas de saúde, higiene e segurança laborais, como prescreve o parágrafo único 611-B da Consolidação²⁶: “Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo “.

Tal norma acaba por reduzir direitos, além de ser anticientífica, uma vez que se trata de assunto relacionado as doenças e riscos das atividades de trabalho, dessa forma, as normas de jornada de trabalho e intervalo intrajornada dizem respeito sim à normas de saúde, higiene e segurança e o desrespeito a essas normas deve ser reparado ao trabalhador, conforme entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST - RR: 2800684120105050000, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015 e TST - RR: 3241120105090245 324-11.2010.5.09.0245, Data de Publicação: DEJT 09/08/2013).²⁷

Nesse sentido, pode-se perceber que a Reforma altera normas concernentes a intervalo intrajornada, suprimindo o direito de descanso do trabalhador, bem como permitindo que o tema passe a não ser tratado mais como norma de saúde, higiene e segurança.

Compreendidas as alterações provocadas no intervalo destinado ao repouso e alimentação do trabalhador, se analisará a seguir o contrato intermitente, modalidade de contrato de trabalho instituída pela lei nº 13.429/2017.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.134.

²⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

²⁷ COSTA, Eduardo Pinheiro. **O direito fundamental às normas de proteção à saúde com óbice a indenização do intervalo intrajornada no regime 12x36**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63441/o-direito-fundamental-as-normas-de-protacao-a-saude-como-obice-a-indenizacao-do-intervalo-intrajornada-no-regime-12-x-36>> Acesso em: 08 ago. 2022.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Nos dizeres de Luciano Martinez, se considera como “intermitente” o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.²⁸

A lei nº 13.429/2017 acrescentou no *caput* do art. 433 da CLT a possibilidade de o contrato de trabalho ser intermitente e conceituou essa modalidade no §3º do mesmo dispositivo, em seguida, introduziu o novo art. 452-A na Consolidação, preceito composto por diversos parágrafos e incisos, normatizando o contrato de trabalho intermitente, em que se permite a conduta patronal de contratar um empregado e pagar-lhe apenas quando for realizado o serviço, acabando com a ideia de tempo a disposição do empregador, como aduz Martinez:²⁹

O *caput* art. 443 da CLT foi modificado pela Lei 13.467, de 2017. Surgiu no seu corpo normativo, na sua parte final, uma singular referência à contratação para a prestação de trabalho intermitente, um dos mais polêmicos institutos da reforma trabalhista de 2017, caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. O tipo contratual, aliás, é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo há quem a identifique na Inglaterra como *zero-hour contract* (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como *lavoro a chiamata* (trabalho mediante chamadas).

A justificativa para a adoção do contrato de trabalho intermitente foi de retirar da informalidade aqueles trabalhadores que vivem de “bicos”, como *freelancers* ou biscateiros, possibilitando a essas pessoas terem a carteira de trabalho anotada, férias, décimo terceiro salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e recolhimento de contribuições previdenciárias.³⁰

Na forma em que foi proposto o contrato de trabalho intermitente pela lei nº 13.467/2017, percebe-se que há afronta à duração do trabalho, uma vez envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não, entretanto com a Reforma os efeitos jurídicos do tempo à disposição do empregador foram suprimidos.

²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 116.

²⁹ *Ibid.* p. 116.

³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 116.

Percebe-se também que a noção de salário sofre desestruturação, pois o salário é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em virtude da existência do contrato de trabalho e com a reforma, parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário, uma vez que o salário só existirá quando o trabalhador foi convocado, como explica Godinho.³¹

Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional.

Desse modo, os novos artigos afrontam preceitos da CLT (art. 78, caput e parágrafo único) e preceito constitucional (art. 7º, VII), na medida em que os referidos dispositivos asseguram aos empregados que percebam remuneração variável, a garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal - ou seja, o salário mínimo imperativo vigente no País durante a existência do respectivo contrato de trabalho.³²

Ainda, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826³³, o relator, ministro Edson Fachin votou contra o contrato de trabalho intermitente, por não respeitar garantias fundamentais mínimas, a norma descumpra o princípio constitucional da dignidade humana. E promove, assim, “a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna”.

Pelo exposto, pode-se verificar mais uma vez que ao tratar do trabalho intermitente, a Reforma acrescentou e alterou pontos que se mostraram desfavoráveis ao trabalhador, retirando direitos fundamentais, como o direito ao salário, bem como violando a dignidade da pessoa humana e ameaçando a saúde física e mental do trabalhador, ao se deparar em uma situação de fragilidade e insegurança, por não ter um salário garantido para seu sustento, dependendo da ocorrência de uma situação que o faça ser convocado para o trabalho, não tendo a lei estabelecido um rendimento mínimo e nem uma jornada mínima para o empregado.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.155.

³² Ibid. p. 155.

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/DF – Distrito Federal**. Relator: Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>> Acesso em: 05 out. 2022.

Após discorrer acerca do contrato de trabalho intermitente e seus reflexos nas relações trabalhistas, se passará a análise do teletrabalho, outra modalidade de contrato de trabalho implementada pela Reforma Trabalhista.

2.4 CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

Assim como o contrato de trabalho intermitente, o contrato de teletrabalho também é uma inovação inserida pela Reforma na CLT, através dos arts. 75-A a 75-E, que detalham o regime jurídico do teletrabalho. No art. 75-B da CLT³⁴ o teletrabalho ou trabalho remoto é conceituado como “[...] a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Maurício Godinho faz a observação de que no teletrabalho existe a plena possibilidade da presença da subordinação, apesar de ter havido controvérsia jurisprudencial acerca da existência da subordinação na relação de emprego no que diz respeito a situação de teletrabalho, tal controvérsia já foi superada com a lei nº 12.551 de 15.12.2011 que trouxe nova redação ao art. 6º da CLT, explicitando a complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação.³⁵

A lei nº 14.442/2022 incluiu o parágrafo segundo ao art. 75-B da CLT, permitindo que os empregados sob o regime de teletrabalho possam prestar serviço por jornada ou por produção ou tarefa, mantendo a excludente do art. 62 da CLT, que diz respeito a não aplicação das regras da jornada de trabalho, nos casos em que a prestação de serviços seja por produção ou por tarefa. Nos dizeres de Maurício Godinho, os empregados sob este regime, por não possuírem controle de jornada, não recebem incidência das regras pertinentes à duração de trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas e etc.³⁶

A terceira observação apontada é relativa as regras previstas no Capítulo II-A da CLT, pois o art. 75-B conceitua o teletrabalho como aquele realizado fora das dependências do empregador e ainda,

³⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 out. 2022.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.137.

³⁶ Ibid. p.138.

conforme o parágrafo primeiro do mesmo artigo, a realização de atividades nas dependências do empregador não descaracteriza o teletrabalho, porém se esse comparecimento ao local da atividade empresarial for excessivo, poderá descaracterizar o regime de teletrabalho.³⁷

A lei ainda dispõe no art. 75-C do mesmo Código³⁸ que a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho, contudo o parágrafo segundo deste mesmo artigo traz a possibilidade de o regime de teletrabalho ser convertido em presencial por determinação do empregador, com prazo de transição de quinze dias.

Quanto aos equipamentos necessários para a realização do trabalho, a CLT prevê em seu art. 75-D que os custos e os encargos relativos ao exercício do trabalho serão previstos em contrato escrito.

Em relação ao meio ambiente de trabalho, o *caput* do art. 75-E da Consolidação³⁹ prevê que o "empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", bem como o empregado deve assinar o termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as regras, consoante o parágrafo único deste mesmo dispositivo.

Nesse sentido, visando a adoção de medidas para proteger a saúde dos trabalhadores durante o teletrabalho, a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criaram uma nova nota técnica sobre teletrabalho saudável e seguro, em que descreve os benefícios e riscos para a saúde do teletrabalho e as mudanças necessárias para diferentes formas de organização do trabalho à distância provocada pela pandemia da COVID-19 e a transformação digital do trabalho.⁴⁰

O documento adverte que sem um planejamento adequado, organização e um apoio no que se refere à saúde e segurança, o teletrabalho poderá impactar na saúde física e mental e no bem-estar social dos trabalhadores e das trabalhadoras de maneira significativa. Podendo levar ao

³⁷ Ibid. p.138.

³⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 out. 2022.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Organização Internacional do Trabalho. **Saúde e segurança no teletrabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_836368/lang--pt/index.htm> Acesso em: 07 out. 2022.

isolamento, *burnout*, depressão, violência doméstica, lesões músculo-esqueléticas, tensão ocular, aumento do tabagismo e do consumo de álcool, tempo excessivo sentado em frente de um écran e aumento de peso.⁴¹

Dessa forma, percebe-se que o regime de teletrabalho, inovação trazida pela CLT, apesar de ter seus benefícios, permite que os trabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa se submetam a longas horas de trabalho, sem a incidência das horas extras, adicionais trabalhistas e intervalos, podendo trazer riscos à saúde mental e física do trabalhador. E além desses aspectos físicos, existem riscos como o isolamento social e profissional que afetam as interações sociais e de amizade, levando à individualização e depressão.

Posto isto, em seguida serão analisadas as alterações realizadas nas regras concernentes ao meio ambiente de trabalho, qual seja, o enquadramento do grau de insalubridade.

2.5 ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE

No decorrer do presente estudo já se falou acerca das flexibilizações trazidas pelo artigo 611-A da CLT, referente às normas de saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral, nesse mesmo dispositivo, em seu inciso XII, fica autorizado que o enquadramento do grau de insalubridade seja definido por negociação coletiva de trabalho. Insta salientar que insalubridade é definida pelo grau do agente nocivo, considerando o tipo de atividade exercida pelo empregado na jornada de trabalho, observando os limites de tolerância, taxas de metabolismo e o tempo exposto ao agente nocivo.⁴²

Desse modo, percebe-se a importância de se ter um profissional capacitado para auferir as condições do ambiente de trabalho, de forma a evitar acidentes e doenças ocupacionais. Ocorre que com a Reforma Trabalhista, o enquadramento do grau de insalubridade pode ser uma escolha intuitiva e pactuada, ao alcance da negociação coletiva, deixando de depender de avaliação técnica,

⁴¹ Ibid.

⁴² PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Insalubridade não basta somente o laudo pericial para garantir o direito.** Disponível em: <c>. Acesso em: 09 ago. 2022.

feita por profissional a nível superior, habilitado em curso de saúde e segurança. Nos dizeres de Luciano Martinez:⁴³

O item XII do art. 611-A da CLT passou a permitir o enquadramento do grau de insalubridade mediante negociação coletiva, fazendo com que esse gradualismo contratual preponderasse sobre aquele previsto em lei. Parece que essa prevalência permitirá apenas o “enquadramento” na tabela já existente (10% para grau mínimo, 20% para médio e 40% para máximo), e não a criação de uma nova tabela de graus com patamares em percentuais totalmente diferentes. Dessa forma, e ao que indica a redação do texto, um ambiente com grau de insalubridade máximo pode, por exemplo, desde que por negociação coletiva, ser enquadrado como mínimo.

As regras sobre insalubridade e periculosidade são imperativas, de indisponibilidade absoluta, estando explícitos no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal⁴⁴. Esse pensamento pauta também o inciso XIII do artigo 611-A da CLT⁴⁵, uma vez que a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres não pode depender de pactuação, mas sim de autorização das autoridades competências, como o Ministério da Saúde, não havendo possibilidade de prestigiar a negociação coletiva em detrimento das normas de saúde, devido aos riscos à preservação da saúde do trabalhador.

Diante do exposto, mostra-se perceptível que em mais um ponto a Lei nº 13.467/2017 foi prejudicial ao trabalhador, ao permitir que o enquadramento do grau de insalubridade fosse definido em negociação coletiva e não pelas autoridades de saúde competentes, sendo possível que um ambiente de trabalho que antes era considerado grau máximo de insalubridade pelo Ministério do Trabalho, agora possa por meio de convenção coletiva baixar para o mínimo, gerando riscos à saúde do trabalhador. Além disso, a Reforma ainda tratou de temas como a terceirização trabalhista, como se verá a seguir.

⁴³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 645.

⁴⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 sept.2022.

⁴⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 out. 2022.

2.6 TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

A terceirização é o ato pelo qual uma empresa contrata outra para realizar determinado serviço, diferentemente da prática de contratar o funcionário individual, estabelecendo um vínculo formal entre a empresa terceirizada e a tomadora de serviços.⁴⁶

A terceirização trabalhista não possuía um diploma legal que o regulamentasse, existindo apenas leis ordinárias como a Lei do Trabalho Temporário de nº 6.019/1974 e a Lei de Serviço de Vigilância Especializada de nº 7.102/1983, além da Carta Magna e normas internacionais de Direitos Humanos Econômicos sociais e culturais.⁴⁷

Devido à ausência de normas, a jurisprudência editou a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, compondo seis incisos. Em 2017, o legislador ordinário criou regras acerca da terceirização por meio da Lei nº 13.429/2017 e a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017 que alterou dispositivos da Lei nº 6.019/74, que trata das normas de contrato de trabalho temporário, a primeira criou novas regras acerca do contrato de trabalho temporário e a última trouxe regras sobre a terceirização em sentido mais amplo.⁴⁸

A Reforma Trabalhista modificou a terceirização de forma substancial, anteriormente, as empresas podiam terceirizar algumas de suas atividades, após a reforma, é possível terceirizar até mesmo a atividade principal, conforme nova redação dada ao artigo 4º-A da lei 6.019/74:⁴⁹

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Outra mudança diz respeito a possibilidade de escolha pelas empresas entre equiparar ou não os salários dos funcionários das terceirizadas aos salários dos empregados das empresas contratantes. Conforme a alteração dada ao artigo 4º-C, §1º da mesma lei⁵⁰, as empresas podem estabelecer, se

⁴⁶ Fundação Instituto da Administração. **Terceirização: o que é, vantagens e desvantagens e legislação.** Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/terceirizacao/>>. Acesso em: 09 ago. 2022.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017. p.197.

⁴⁸ Ibid. p.197-198.

⁴⁹ BRASIL. **Emprego Temporário.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 09 ago. 2022.

⁵⁰ Ibid.

entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente dos empregados da contratante, tal norma acaba por trazer uma prática discriminatória ao permitir que empregados que desempenham a mesma função possam receber salários diferentes, afrontando o artigo 5º e o 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas⁵¹ que dispõem sobre a igualdade salarial para trabalhadores que exercem a mesma atividade.

As mencionadas modificações demonstram o rumo que a terceirização está tomando no país, se tornando sem limites, conforme afirma Godinho:⁵²

Nesse quadro constitucional lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todas têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada.

Nesse ponto, percebe-se que a Carta Magna e a matriz internacional do ordenamento jurídico brasileiro não aceitam essa ideia de terceirização irrestrita, somando-se a isso o fato de que a discriminação já não é mais tolerada pelo sistema jurídico brasileiro.

Ainda, de acordo com uma pesquisa feita pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 8 a cada 10 acidentes de trabalho são com empregados terceirizados, e ainda, esse mesmo estudo indicou que nos últimos anos a quantidade de trabalhadores terceirizados cresceu exponencialmente na Petrobras, o que conseqüentemente reflete no número de acidentes, de 1995 até 2013, foram 300 mortes por acidentes e dessas vítimas, 80% eram trabalhadores terceirizados, com o aumento da terceirização provocado pela Reforma, as projeções indicam que o número de acidentes tende a crescer ainda mais.⁵³

⁵¹ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 26 sept. 2022.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.200.

⁵³ MELO, Raimundo Simão. **Responsabilidade pelas normas de saúde e segurança do trabalho nas terceirizações**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-12/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-pelas-normas-seguranca-terceirizacoes>>. Acesso em: 09 ago. 2022.

Tendo isso em vista, se faz importante compreender a atuação dos sindicatos e qual foi alteração provocada pela Lei nº 13.467/2017, uma vez que esta organização desempenha importante papel na proteção dos direitos trabalhistas.

2.7 ENFRAQUECIMENTO DO SINDICATO

O Direito do Trabalho se divide em individual e coletivo, sendo que aquele protege as relações de trabalho entre empregado e empregador e este visa proteger toda uma categoria das relações de emprego, criando normas jurídicas de proteção a esse grupo.⁵⁴

De forma a efetivar o exercício do Direito Coletivo surgem os sindicatos no século XIX, se desenvolvendo no século XX, contrapondo ao sistema de exploração sofrido pelo proletariado, com objetivo de auxiliar mutuamente os trabalhadores.⁵⁵ Na atualidade, o direito à livre associação profissional e sindical está previsto no artigo 8º da Constituição de 1988, assim os sindicatos, possuem papel de proteger os trabalhadores de determinada categoria, negociando diretamente com os empregadores, visto que os empregados são o lado mais frágil da relação trabalhista.

Com a Reforma de 2017, foi eliminada a contribuição sindical compulsória, que existia há mais de sete décadas na CLT, assim conforme os artigos 545, caput; 578; 579; 582, caput; 583; 587 e 602 da CLT, a contribuição passou a ser facultativa, também a nova lei retira a autorização para a cobrança da cota de solidariedade prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho como reforço ao sindicalismo após vitória nas negociações coletivas, elimina a atividade fiscalizadora dos sindicatos nas rescisões de contrato, devido a revogação do § 1º do artigo 477 da CLT, passando a estabelecer procedimento novo, a saber, o "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", podendo ser realizado periodicamente durante o contrato de trabalho, assim aduz o novo artigo 507-B da CLT.⁵⁶

⁵⁴ GHELLERE, Erivelto. **A desestruturação do Direito Coletivo do Trabalho e da Representação Sindical com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-desestruturacao-do-direito-coletivo-do-trabalho-e-da-representacao-sindical-com-a-reforma-trabalhista-lei-13-467-2-017/>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

⁵⁵ GHELLERE, Erivelto. **A desestruturação do Direito Coletivo do Trabalho e da Representação Sindical com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-desestruturacao-do-direito-coletivo-do-trabalho-e-da-representacao-sindical-com-a-reforma-trabalhista-lei-13-467-2-017/>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017. p.45-46.

Além disso, a Reforma instituiu a comissão de representação dos empregados nas empresas, sendo concorrente da atividade sindical e ainda vedando a interferência do sindicato na comissão, consoante o que prescreve o novo artigo 510-C, § 1º, do mesmo código.⁵⁷

Mediante as alterações advindas da Lei nº 13.467/2017, percebe-se a tentativa de enfraquecimento dos sindicatos, devido a retirada da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, sua principal fonte de renda, acabando por deixar o representante dos trabalhadores enfraquecidos em face dos empregadores, ricos e poderosos.

Além disso, os empregados e empregadores negociam entre si diretamente, não possuem mais intermediários, o que pode ser prejudicial ao trabalhador uma vez que é a parte mais frágil da relação, podendo ter que suportar pressão do seu superior, o que afeta sua saúde mental, e também sua saúde física nas situações em que a empresa solicita ao empregado que labore em carga horária superior à que está disposto a suportar ou se expondo a riscos, em vista disso, temeroso por perder o emprego, o trabalhador acaba cedendo a solicitação.

3 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo realizar uma análise de alguns pontos alterados pela lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis Trabalhistas, no que diz respeito a violação do direito à saúde e segurança dos trabalhadores, partindo de uma análise doutrinária e da legislação, frente as alterações provocadas pela lei da Reforma Trabalhista.

A lei nº 13.467/2017 alterou substancialmente a CLT, porém a presente pesquisa se limitou a estudar somente alguns desses pontos que sofreram alteração, devido ao formato de pesquisa escolhido, pontos estes que refletem diretamente na vida dos trabalhadores, impactando na saúde e segurança destes. Os pontos objeto de análise foram a jornada de trabalho, o intervalo intrajornada, o contrato de trabalho intermitente e o de teletrabalho, o enquadramento do grau de insalubridade, a terceirização da mão de obra e os sindicatos.

⁵⁷ Ibid. p. 45-46.

Nesse sentido, no decorrer do presente estudo foi possível verificar que a Reforma foi prejudicial ao trabalhador, ao permitir que o empregado se submeta a longas jornadas de trabalho pactuadas diretamente entre o empregado e o empregador, dispensando os instrumentos coletivos de trabalho, permitindo também que o intervalo intrajornada seja suprimido, além de que no contrato intermitente não existe tempo à disposição do empregador, sendo assim o trabalhador só recebe salário quando convocado para o trabalho, causando uma situação de insegurança, violando a dignidade humana e o direito ao salário

O estudo também identificou que o teletrabalho pode gerar problemas de saúde ao trabalhador em virtude das longas horas de trabalho quando a prestação de serviço é por produção ou tarefa, bem como os impactos que o trabalho remoto pode causar na saúde mental do trabalhador. Outro ponto prejudicial ao empregado foi enquadramento do grau de insalubridade, pois a Reforma passou a permitir que o enquadramento fosse definido em negociação coletiva e não pelas autoridades de saúde competentes, gerando riscos à saúde do trabalhador.

No decorrer da pesquisa ainda foi abordado o tema da terceirização da mão de obra, que foi alterado substancialmente com a lei nº 13.467/2017, inclusive no Brasil a terceirização tem se tornado irrestrita e vem causando uma preocupação, pois os estudos mostram que os acidentes de trabalho ocorrem de forma mais elevada com os trabalhadores terceirizados. E por último, a pesquisa tratou dos sindicatos, uma vez que houve a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória e retirada da permissão para cobrança da cota de solidariedade, prejudicando a fonte de renda dos sindicatos, além de vedar a interferência do sindicato na comissão de representação dos empregados nas empresas, causando um enfraquecimento desse órgão que tem importante papel na defesa dos direitos dos empregados.

Não obstante a Reforma tenha alterado diversos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, após a análise dos casos tratados nesse estudo, percebe-se a evidente tentativa de desmantelamento do direito a saúde e segurança do trabalhador, garantidos na Constituição Federal de 1988, além de ofender princípios do direito do trabalho.

Dessa forma, verifica-se que a lei nº 13.467/2017 revelou-se benéfica muitas vezes ao empresário, em contrapartida, ao trabalhador fez retroagir conquistas importantes, contribuindo para o aumento no número de acidentes no ambiente laboral e surgimento de doenças ocupacionais.

Diante de tais considerações, se faz necessário uma reanálise das referidas modificações na lei trabalhista no Congresso Nacional, com a elaboração de uma nova lei que restaure os direitos conquistados pungentemente, tendo em vista o caráter principiológico do Direito do Trabalho na garantia e proteção dos direitos do trabalhador.

6 REFERÊNCIAS

1. BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.
2. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 ago.2022.
3. BRASIL. **Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho = Convention nº 148 of the Internacional Labor Organization**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 sept.2022.
4. BRASIL. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho = Convention nº 155 of the Internacional Labor Organization**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 sept.2022.
5. BRASIL. **Empregado Temporário**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 09 ago. 2022.
6. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 29 out. 2022.
7. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 20 sept. 2022.
8. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 08 ago. 2022.
9. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/DF – Distrito Federal**. Relator: Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>> Acesso em: 05 out. 2022.
10. CERVO, Fernando Antonio Sacchetim. **A livre iniciativa como princípio da ordem constitucional**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26778/a-livre-iniciativa-como-principio-da-ordem-constitucional-economica>>. Acesso em: 07 ago. 2022.
11. DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
12. Fundação Instituto de Administração. **Terceirização: o que é, vantagens e desvantagens e legislação**. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/terceirizacao/>> Acesso em: 02 ago. 2022.

13. GHELLERE, Erivelto. **A Desestruturação do Direito Coletivo do Trabalho e da Representação Sindical com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2.017)**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-desestruturacao-do-direito-coletivo-do-trabalho-e-da-representacao-sindical-com-a-reforma-trabalhista-lei-13-467-2-017/#:~:text=Constata%2Dse%20que%20a%20Lei,o%20negociado%20sobre%20o%20legislado>>. Acesso em: 02 ago. 2022.
14. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
15. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
16. MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2ª Edição. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.
17. MELO, Raimundo Simão. **Responsabilidade pelas normas de saúde e segurança do trabalho nas terceirizações**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-12/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-pelas-normas-seguranca-terceirizacoes>>. Acesso em: 09 ago. 2022.
18. Organização Internacional do Trabalho. **Saúde e segurança no teletrabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_836368/lang--pt/index.htm> Acesso em: 07 out. 2022.
19. PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Insalubridade não basta somente o laudo pericial para garantir o direito**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>>. Acesso em: 09 ago. 2022.
20. ZURITA, Arturo Freitas. **O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/269612/o-intervalo-intrajornada-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 out. 2022.