

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS
CURSO DE MESTRADO**

DÉBORA SUEMI SHIMABUKURO CASIMIRO

**TRABALHO DECENTE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A LEI N.
13.467/2017: ANÁLISE DE IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS
CONDIÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO
GROSSO DO SUL**

**CAMPO GRANDE - MS
2020**

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS
CURSO DE MESTRADO**

DÉBORA SUEMI SHIMABUKURO CASIMIRO

**TRABALHO DECENTE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A LEI N.
13.467/2017: ANÁLISE DE IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS
CONDIÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO
GROSSO DO SUL**

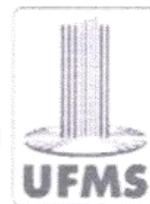
Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Curso de Mestrado da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), linha de pesquisa: “Direitos Fundamentais, Democracia e Desenvolvimento Sustentável”, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Maurinice Evaristo Wenceslau.

**CAMPO GRANDE - MS
2020**



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



**Ata de Defesa de Dissertação
Programa de Pós-Graduação em
Direito Mestrado**

Aos trinta dias do mês de março do ano de dois mil e vinte, às catorze horas, foi realizado, por meio da ferramenta *Hangouts*, do *Google*, em Campo Grande (MS), a Defesa da Dissertação da aluna **DÉBORA SUEMI SHIMABUKURO CASIMIRO**, CPF nº 040.686.681-32, apresentado sob o título "**TRABALHO DECENTE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A LEI Nº 13.467/2017: ANÁLISE DE IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL**", cujo resultado ficou expresso conforme segue:

EXAMINADOR	AVALIAÇÃO	ASSINATURA
Dra. Maurinice Evaristo Wenceslau- UFMS (Orientadora / Membro Interno)	A	
Dra. Lídia Maria Lopes Rodrigues Ribas - UFMS (Membro Interno)	A	
Dr. Sandro Rôgerio Monteiro de Oliveira - UFMS (Membro Externo)	A	

RESULTADO FINAL:

Aprovação

OBSERVAÇÕES:

Acatar as sugestões da banca para a versão final, ao mesmo tempo que entregue um artigo sobre a temática da dissertação para a publicação com a orientadora.

Este é o parecer.

Nada mais havendo a ser tratado, a Presidente declarou a sessão encerrada.

Dedico este trabalho para a minha filha que
está por vir, que tem sido a alegria da minha
vida e a minha companheira constante,
inclusive nos momentos mais difíceis dos
últimos meses.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer aos meus pais, por incentivarem que eu continuasse estudando e por me fornecerem auxílio financeiro enquanto eu me dedicava integralmente às atividades do curso de Mestrado.

Gostaria de agradecer ao Luis, por se esforçar para me dar apoio e me colocar no caminho certo, nos meus momentos de fraqueza.

Gostaria de agradecer aos meus amigos que foram solidários às minhas dificuldades.

Gostaria de agradecer aos docentes do curso de Mestrado em Direitos Humanos da UFMS que me prepararam para a realização da pesquisa e me auxiliaram de diversas formas para que eu pudesse concluir o curso.

Gostaria de agradecer aos amigos e colegas do curso de Mestrado em Direitos Humanos da UFMS que compartilharam dos mesmos anseios e permaneceram solidários à causa, fornecendo apoio material e emocional durante todo o período.

Gostaria de agradecer à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES pela concessão da bolsa de estudos e, conseqüentemente, pelo financiamento desta pesquisa.

Gostaria de agradecer a Deus, por me permitir existir nestas circunstâncias, e por me permitir participar desta jornada.

O tempo se torna um problema, efetivo e concreto, pela sua escassez, a milhões e bilhões de seres humanos, na exata medida em que o tempo é tornado “medida de utilidade”, ou seja, o tempo é conceitualmente reduzido à noção de tempo-trabalho, de onde se retira a mais-valia. [...] Por isso, o tempo-amor, o tempo-lazer, o tempo-amizade, o tempo-conhecimento são todos deslocados de lugar, em função da centralidade da ideia de tempo-trabalho. (BITTAR, 2011, p. 186-187).

RESUMO

Os processos de globalização ocorridos a partir do final do século XX trouxeram a hegemonia do sistema de produção liberal e influenciaram significativamente na alteração da estrutura de produção do Brasil. Esta alteração culminou na publicação da Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), também conhecida como Reforma Trabalhista, que trouxe novas modalidades contratuais e novidades legislativas no sentido de flexibilizar as condições de trabalho no Brasil, sob o pretexto de combate ao desemprego e enfrentamento de uma crise econômica que alcançou fortemente o Brasil a partir de 2015. Uma das alterações permanentes mais preocupantes que a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) sofreu com a reforma foi a possibilidade de ampliação da jornada de trabalho, por meio da supressão de intervalos intrajornada ou por meio da instituição de horas suplementares de trabalho, por negociação coletiva ou acordo individual de trabalho. Outra preocupação é com relação à desvinculação que a lei nova faz entre duração de trabalho e saúde do trabalhador, para fins de negociação coletiva. Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar os impactos da Reforma Trabalhista sobre questões relativas à jornada de trabalho no Estado de Mato Grosso do Sul, considerando-se os conceitos de trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Para tanto, utiliza-se do método de abordagem dedutivo, e da revisão bibliográfica, bem como análise normativa e documental, precipuamente de Termos de Ajudamento de Conduta (TACs) firmados pelo Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul (MPT/MS) no período de 2015 a 2019, e utilização de dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) como métodos procedimentais. Depreende-se, a partir dos documentos analisados e de dados secundários apresentados, que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) não afetou consideravelmente as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul em 2018, havendo, contudo, mudanças consideráveis em 2019 no que tange à quantidade de TACs firmados, à quantidade de acidentes de trabalho e estimativas de subnotificação.

Palavras-chave: Trabalho Decente. Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista. Mato Grosso do Sul. Termos de Ajustamento de Conduta. Ministério Público do Trabalho.

ABSTRACT

Globalization processes occurred during late XX century brought neoliberal production system hegemony and have significantly influenced in changing the production structure in Brazil. This alteration culminated in Law n. 13.467 (BRAZIL, 2017), as well known as Labor Reform publication in July 13, 2017, that brought new contractual arrangements and legislate laws in sense of making working conditions more flexible in Brazil, under excuses of combating unemployment and facing na economic crisis that hit Brazil hard since 2015. One of most worrying permanent changes that Consolidation of Labor Laws (BRAZIL, 1943) suffered from reform was the possibility of amplifying workday through intra-day breaks supression or overtime institution by collective negotiation or individual labor agreement. Another concern is about the law untying working duration from worker heath for colletctive negotiation purpouse. Thus, this research objective is to analyze the impacts of Labor Reform on workday issues in Mato Grosso do Sul State, considering concepts of decent work and sustainable development. For that, it is used deductive approach method and bibliographic revision, as well as normative and documentary analysis primarily from Terms of Assistance for Conduct (TACs) signed by the Public Ministry of Labor in Mato Grosso do Sul (MPT / MS) from 2015 to 2019, and use of secondary data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) as methods procedural. It appears, from the analyzed documents and secondary data presented, that Law no. 13,467 (BRASIL, 2017) did not significantly affect working conditions in Mato Grosso do Sul in 2018, however, there were considerable changes in 2019 with regard to the number of TACs signed, the number of work accidents and underreporting estimates.

Keywords: Decent Work. Workday. Labor Reform. Mato Grosso do Sul. Terms of Assistance for Conduct. Public Ministry of Labor.

RESUMEN

Los procesos de globalización que tuvieron lugar a fines del siglo XX trajeron la hegemonía del sistema de producción liberal e influyeron significativamente en la alteración de la estructura de producción en Brasil. Este cambio culminó en la publicación de la Ley no. 13,467, el 13 de julio de 2017 (BRASIL, 2017), también conocida como Reforma Laboral, que trajo nuevas modalidades contractuales e innovaciones legislativas para flexibilizar las condiciones de trabajo en Brasil, con el pretexto de combatir el desempleo y enfrentar una crisis económica que golpeó duramente a Brasil desde 2015. Uno de los cambios permanentes más preocupantes que sufrió Consolidación de Leyes Laborales (BRASIL, 1943) con la reforma fue la posibilidad de extender la jornada laboral, mediante la supresión de los descansos durante el día o mediante la institución de horas extra, a través de la negociación colectiva o acuerdo individual. Otra preocupación está relacionada con la desconexión que hace la nueva ley entre las horas de trabajo y la salud de los trabajadores, a los efectos de la negociación colectiva. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar los impactos de la Reforma Laboral en temas relacionados con las horas de trabajo en el Estado de Mato Grosso do Sul, considerando los conceptos de trabajo decente y desarrollo sostenible. Para ello, utiliza el método de enfoque deductivo y la revisión bibliográfica, así como el análisis normativo y documental, principalmente de los Términos de Asistencia de Conducta (TAC) firmados por el Ministerio Público de Trabajo en Mato Grosso do Sul (MPT / MS) en el período de 2015 a 2019, y el uso de datos secundarios del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) como métodos procesal Parece, de los documentos analizados y datos secundarios presentados, que la Ley no. 13,467 (BRASIL, 2017) no afectó significativamente las condiciones de trabajo en Mato Grosso do Sul en 2018, sin embargo, hubo cambios considerables en 2019 con respecto a la cantidad de TAC firmados, la cantidad de accidentes de trabajo y las estimaciones de subregistro.

Palavras claves: Trabajo Decente. Jornada de Trabajo. Reforma Laboral. Mato Grosso do Sul. Términos de Asistencia de Conducta. Ministerio Público de Trabajo.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MPT – Ministério Público do Trabalho

MPT/MS – Ministério do Trabalho em Mato Grosso do Sul

MS – Mato Grosso do Sul

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

NOTAS INTRODUTÓRIAS.....	11
1 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DECENTE.....	17
1.1 TRABALHO DECENTE COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	18
1.2 TRABALHO DECENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	26
2 IMPORTÂNCIA DO LIMITE DE JORNADA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	37
2.1 LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL CONQUISTADO.....	38
2.2 AMPLIAÇÃO DO LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA LEI N.º 13.467/2017.....	47
2.2.1 Redução do intervalo intrajornada e a ampliação da jornada.....	48
2.2.2 Duração de trabalho nos trabalhos em regime parcial	50
2.2.3 Jornada de trabalho 12x36	51
2.2.4 Trabalho intermitente.....	52
2.2.5 Teletrabalho.....	53
2.2.6 Desvinculação entre duração de trabalho e saúde do trabalhador.....	54
2.3 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA AMPLIAÇÃO DO LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO.....	55
3 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL.....	62
3.1 ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MS A PARTIR DE TACS FIRMADOS PELO MPT/MS ENTRE 2015 E 2019.....	63
3.2 CIDADANIA, JORNADA DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL.....	77
NOTAS CONCLUSIVAS	87
REFERÊNCIAS	91

NOTAS INTRODUTÓRIAS

A partir do ano de 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), este País se constitui em Estado Democrático de Direito, conforme disposto em seu Art. 1º (BRASIL, 1988), e tem como fundamentos a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e o pluralismo político. Também tem por objetivos a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização, e a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos os cidadãos, sem discriminação.

Ressalta-se a importância do trabalho decente para o desenvolvimento, que não se constitui apenas de crescimento econômico, mas, da harmonização de metas sociais, ambientais e econômicas por meio do planejamento estratégico e do gerenciamento cotidiano da economia e da sociedade, bem como uma articulação entre espaços de desenvolvimento, desde o nível local – considerando-se para este estudo o MS, até o nível transnacional, para que seja programado um desenvolvimento endógeno (SACHS, 2004, p. 11).

É somente por meio da realização do trabalho em condições dignas que se pode atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), visto que o trabalho decente se trata de exercer a atividade laboral “[...] em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (MTE, 2010, p. 4), e não é possível dissociar o trabalho decente do desenvolvimento sustentável num contexto de valorização da dignidade humana, da equidade e da solidariedade.

Ainda, realça-se que o trabalho é enumerado como um direito social no Art. 7º na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), e que compõe a unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada do que seriam os direitos humanos (PIOVESAN, 2010, p. 7). Considerando-se que “[...] o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea” (GAMBA, 2010, p. 42), o trabalho deve, pois, ser protegido contra retrocessos sociais (PIOVESAN, 2010, p. 22).

Por isso, questiona-se sobre as alterações que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe para as condições de trabalho no Brasil, e como tais alterações afetaram a jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul. Afinal, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) é resultado da adoção de uma política econômica neoliberal pelo Brasil nos últimos anos, e visa à adequação da legislação às novas relações de trabalho, num período de

recessão econômica (BENEDETTO, 2017, p. 557) que reflete diretamente nas relações de oferta e demanda de vagas no mercado.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista se caracteriza pela flexibilização das normas de proteção ao trabalho, que permitem que o trabalhador renuncie a seus direitos, e pela compressão da atuação da Justiça do Trabalho, de modo que poderá precarizar as condições de trabalho no Brasil (BENEDETTO, 2017, p. 557). Algumas das alterações realizadas pela nova lei incluem: a prevalência do negociado sobre o legislado, somada à fragilização dos sindicatos; a desvinculação entre duração de trabalho e saúde e segurança do trabalho, para fins de supressão de direitos nas negociações coletivas; e a possibilidade de ampliação da jornada de trabalho, por meio do acréscimo de horas suplementares, mesmo para atividades insalubres, ou pela redução do intervalo intrajornada; além da regulamentação de modalidades de trabalho que levantam dúvidas sobre o cômputo de jornada e sobre os intervalos para repouso e alimentação.

A jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul (MS), a partir da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) se tornou interesse de reflexão por se compreender que “As condições relativas ao tempo de trabalho, então, são de importância tal que justificam sua inclusão entre os direitos mínimos que configuram o trabalho decente.” (BRITO FILHO, 2013, p. 53), e por se considerar a possibilidade de ampliação de jornada por longos períodos, sem a respectiva ampliação do descanso, bem como a desvinculação entre duração de trabalho e saúde do trabalhador como um retrocesso social, que é vedado pelo ordenamento jurídico nacional. Afinal, por muito tempo, a redução de jornada foi pauta na luta das classes operárias da Europa industrial do século XIX, num contexto em que até crianças eram submetidas a uma jornada de trabalho extensa (LAFARGUE, 1983, p. 30-31), e que haviam muitos acidentes de trabalho (DIAS & HOEFEL, 2005, p. 818) causados pela fadiga e pela desnutrição dos operários (LAFARGUE, 1983, p. 33).

A preocupação é de que uma mudança na legislação nacional, que negligencie toda a historicidade da luta de trabalhadores por melhores condições de trabalho e a gênese do Direito do Trabalho, tenha impactos sociais negativos sobre as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, e o distancie do Trabalho Decente previsto em lei, nas recomendações da OIT e nos Tratados Internacionais, além de não se enquadrar na proposta de Desenvolvimento Sustentável. Não obstante, existe ainda a possibilidade de a mudança na legislação auxiliar no combate ao desemprego e no crescimento econômico, de acordo com os defensores da reforma (KREIN *et al.*, 2019, p. 226). Por isso, o objetivo desta investigação é conhecer os

impactos que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) poderá ter sobre questões que envolvam a jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul.

Assim, esta dissertação faz parte da Linha de Pesquisa: “Direitos Fundamentais, Democracia e Desenvolvimento Sustentável”, do curso de Mestrado em Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PPGDH/UFMS), e pretende-se que a pesquisa realizada contribua para o desenvolvimento regional do Estado.

Para tanto, o método de abordagem (ou método principal) desta pesquisa será o dedutivo, que nas palavras de Prodanov e Freitas (2013, p. 27), “[...] tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas. Por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, de análise do geral para o particular, chega a uma conclusão.”, pois, será realizada análise do conceito de Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável, para então determinar sua proximidade com as condições de trabalho no Brasil e no Mato Grosso do Sul, a partir da Reforma Trabalhista.

Os métodos de procedimentos, por sua vez, ou métodos auxiliares (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2017, p. 113) serão a utilização dos referenciais teóricos para esta abordagem (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 120-121); bem como a análise da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) quanto às alterações e às novidades legislativas envolvendo a duração de trabalho; e a análise de dados secundários fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), considerando o período de 2015 a 2019, para que seja possível efetuar um estudo comparativo entre o cenário laboral sul-mato-grossense antes da publicação da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) e depois das alterações.

Pode-se considerar a presente pesquisa como um trabalho teórico, de análise ou síntese de conhecimentos, que conduza à produção de conhecimentos novos, por via dedutiva (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 50), visto que, para Prodanov e Freitas (2013), nenhum tipo de pesquisa é autossuficiente, podendo haver mescla entre todos os tipos, e que existem várias formas de se classificar as pesquisas (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 50).

A presente pesquisa também pode ser classificada como quali-quantitativa, pois, a partir da utilização de dados secundários, haverá a análise do que representam estes dados para a amostragem que será estudada (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 138), qual seja: o cenário laboral de MS; teórica, visto que pretende-se a utilização de referenciais teóricos e dados secundários para determinar quais são os impactos da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) sobre a jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul (MS) (MEZZAROBA &

MONTEIRO, 2017, p. 140-143); descritiva, visando à análise do objeto de pesquisa (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 144-145); podendo ser prescritiva, à medida que se proponha soluções ou melhorias para o quadro a ser analisado (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 145-146); e acadêmica, por se tratar de uma dissertação (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 157).

Quanto aos seus objetivos, este trabalho pretende ser exploratório, pois há finalidade de fornecer uma pesquisa sobre os efeitos da Reforma Trabalhista, com foco no Mato Grosso do Sul (MS); e descritivo, porque os elementos da pesquisa serão analisados e registrados, porém, sem sofrer manipulação (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 52).

Com relação aos procedimentos técnicos, esta pesquisa será bibliográfica (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54), realizando-se revisão bibliográfica do referencial teórico, bem como de fontes interdisciplinares e multidisciplinares para conceituação e indução aos resultados da pesquisa; e documental, acrescentados à pesquisa leis, projetos de lei, jurisprudências, relatórios oficiais ou anuários para análise (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 55-56).

Destarte, este estudo pretende reiterar a importância do trabalhador para o desenvolvimento da sociedade e, especialmente, do Estado de Mato Grosso do Sul, em consonância com a importância que lhes é atribuída por Marx (1848-1867), Lafargue (1880), Süsskind (1993), Sachs (1993-2006), Torrado (2000), Grau (2014), Hobsbawm (2015-2016); motivo pelo qual se delimita como objeto de estudo a relação entre a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) e as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, para averiguar se houve aproximação ou distanciamento entre o cenário laboral mato-grossense do sul e o Trabalho Decente, visto que o trabalho realizado em condições dignas é fundamental para a concretização do Desenvolvimento Sustentável.

Assim, a hipótese básica, que seria a resposta provisória principal do problema, (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 122), supõe que há um distanciamento entre o cenário laboral sul-mato-grossense e o Trabalho Decente, desde a publicação da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017). Há, portanto, que se ponderar sobre os efeitos de um possível retrocesso social sem precedentes na historicidade do Direito do Trabalho no Brasil.

Quanto aos objetivos desta investigação, “Enquanto o objetivo geral busca definir uma meta para o trabalho como um todo, objetivos específicos estão voltados ao atendimento de questões mais particulares da pesquisa” (MEZZAROBA & MONTEIRO, 2017, p. 185).

Portanto, o objetivo geral consiste em conhecer quais foram os impactos que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) pode trazer para a jornada de trabalho e a saúde do trabalhador no

Mato Grosso do Sul, considerando os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados pelo MPT no período de 2015 a 2019 e dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre as condições de trabalho no mesmo período; e os objetivos específicos consistem em discutir os conceitos de Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável; avaliar se a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) aproximou o trabalho no Brasil e o Trabalho Decente; e deduzir, a partir das respostas obtidas, quais foram os impactos da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) sobre a jornada de trabalho e a saúde do trabalhador no Mato Grosso do Sul.

Assim, no primeiro capítulo, apresentar-se-á o conceito de Trabalho Decente elaborado pela OIT como meta a ser atingida pelos Países membros, e o compromisso assumido pelo Brasil para concretizar esta meta; bem como a relação entre os objetivos fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) e o Desenvolvimento Sustentável, de modo a confirmar o Trabalho Decente como direito fundamental. Também será apresentada a relação entre o conceito de Trabalho Decente e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) para os Países membros, para reforçar a imprescindibilidade do Trabalho Decente para a concretização do Desenvolvimento Sustentável.

No segundo capítulo, discutir-se-á a importância do limite de jornada de trabalho e do descanso para os trabalhadores, considerando-se que o limite de jornada de trabalho como condição essencial para a implementação do Trabalho Decente. Afinal, o limite de jornada se trata um direito social conquistado após longo período de luta dos trabalhadores, sendo uma necessidade reconhecida pelos trabalhadores antes mesmo do reconhecimento de outros direitos trabalhistas. Neste sentido, será apresentada a historicidade da legislação trabalhista acerca da redução de jornada, ressaltando-se a importância deste direito para os trabalhadores; e discutir-se-á sobre a nova tendência da legislação nacional no sentido de possibilitar a ampliação da jornada de trabalho e a redução do descanso, a partir da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017). Também serão analisados possíveis impactos sociais da ampliação da jornada de trabalho.

No terceiro capítulo, será apresentada análise de Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados pelo MPT no período de 2015 a 2019, bem como dados apresentados pelo IBGE para, a partir da comparação de dados, aferir os impactos da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) sobre as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, desde a perspectiva da jornada de trabalho no Estado. Pretende-se, a partir dos dados apresentados, responder ao problema de pesquisa, verificando-se impactos positivos e negativos da Reforma Trabalhista sobre as condições de trabalho e a saúde do trabalhador no Estado.

Quanto às expectativas com relação à realização desta pesquisa, espera-se uma abordagem interdisciplinar na solução do problema de pesquisa, pois há necessidade de interação entre as áreas da sociologia do trabalho; saúde do trabalhador e Direitos Fundamentais; e pressupõe-se que há necessidade de buscar informações em órgãos e entidades públicas do Mato Grosso do Sul, precipuamente o Ministério Público do Trabalho (MPT), para compreender o panorama estadual das relações de trabalho, sob o aspecto da jornada de trabalho.

Para tanto se consideram os TACs firmados pelo MPT/MS no período de 2015 a 2019, por se considerarem os TACs os documentos mais acessíveis e organizados para a realização de tal análise; reflexo das demandas dos trabalhadores por melhores condições de labor; e o MPT como instituição atuante em prol da defesa dos direitos fundamentais trabalhistas.

Destaque-se que esta pesquisa é beneficiada com a bolsa de Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (CAPES) – Código de Financiamento 001, por meio de concessão de bolsa, desde 2019.

1 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DECENTE

O trabalho tem sua importância conferida na Constituição Federal (BRASIL, 1988), que prevê como princípio fundamental os valores sociais do trabalho, além de considerar o trabalho como direito social, assegurando aos trabalhadores um rol de direitos que não se limitam aos incisos do Art. 7.º da Carta Magna (BRASIL, 1988). Assim, o trabalho passa a contar com garantias constitucionais expressas, e lhe é atribuído o valor de direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, considerando-se que, como direito social, compõe “[...] a unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada do que seriam os direitos humanos” (PIOVESAN, 2010, p. 7).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, formalizou, em 1999, o conceito de Trabalho Decente (AMORIM *et al.*, 2010, p. 420). O Trabalho Decente é “[...] definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.” (MTE, 2010, p. 4), portanto, se trata do trabalho exercido de modo a promover a dignidade humana para os trabalhadores, e de lhes garantir o exercício pleno da cidadania na sociedade.

Ao cunhar o termo, a OIT tinha como lema o combate às condições adversas nas contratações e nas remunerações para o conjunto de trabalhadores (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418). Tratou-se de uma crítica à adoção da política econômica neoliberal no final do século XX como efeito dos processos de globalização do mesmo período (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418; BALTAR, 2013, p. 106). Desta forma, o Trabalho Decente se constitui em meta a ser alcançada e se apoia em quatro pilares estratégicos:

a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. (MTE, 2010, p. 4)

Por meio dos quatro pilares estratégicos, a OIT estabeleceu diretrizes para que o Trabalho Decente seja concretizado em todas as nações. Para Amorim *et al.* (2010, p. 418), o respeito às normas internacionais de trabalho se traduz em obediência às convenções internacionais da OIT; enquanto a promoção de emprego de qualidade se daria por políticas públicas de emprego e renda; e a proteção social também se daria por políticas públicas. O diálogo social, por sua vez, consistiria numa articulação entre os atores do mundo do trabalho (empresas, trabalhadores e governos) (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418).

Ainda, a busca pela concretização do Trabalho Decente se daria em combinação com “[...] metas baseadas em indicadores definidos pelos diversos países segundo suas condições e necessidades específicas.” (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418).

O Brasil assinou um Memorando de Entendimento com a OIT para a criação de um Programa Especial de Cooperação Técnica e para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em 2003 (BALTAR, 2013, p. 105). Em 2006, incorporou o Trabalho Decente na Agenda Nacional de Trabalho Decente (MTE, 2010, p. 7), reconhecendo-o como “[...] uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.” (MTE, 2010, p. 4). Ao assumir o compromisso de promover o Trabalho Decente com a OIT, o Brasil congrega a promoção de Trabalho Decente como objetivo nacional.

Por conseguinte, neste capítulo será estudada a importância do Trabalho Decente para o ordenamento jurídico brasileiro, relacionando-o aos direitos fundamentais, ao exercício pleno da cidadania no âmbito do Estado Democrático de Direito, e ao objetivo de desenvolvimento sustentável. Para a realização deste estudo, utilizar-se-á de referenciais teóricos, da Agenda Nacional de Trabalho Decente (MTE, 2010) e da Constituição Federal (BRASIL, 1988). O método de abordagem será dedutivo, e a análise do conteúdo será qualitativa.

1.1 TRABALHO DECENTE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), em 5 de outubro de 1988, marca a vitória de movimentos sociais, impulsionados pelo movimento sindical reformado nas décadas de 1970 e 1980 (PEREIRA, 2000, p. 56-57) na luta pela redemocratização do País após vinte e um anos de regime totalitário, cujas barbáries, nas palavras de Piovesan (2010), “[...] significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do Direito.” (PIOVESAN, 2010, p. 5). Portanto, este valor, antes negado, passa a ser o núcleo de todo o texto constitucional (PIOVESAN, 2010, p. 26).

Neste sentido, segundo Gamba (2010):

[...] a dignidade da pessoa humana foi erigida ao *status* de princípio e valor de maior importância presente nas Constituições dos Estados Democráticos, inclusive no Brasil, com a Constituição de 1988, chamada de Constituição Cidadã sendo a referência ético-jurídica a nortear a interpretação e a aplicação do direito, em especial porque embasa os direitos humanos. (P. 34)

Além de ser calcada nos valores da dignidade humana, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), é descrita como “[...] a primeira Constituição que integra ao elenco dos direitos fundamentais os direitos sociais e econômicos, que nas Cartas anteriores restavam pulverizados no capítulo pertinente à ordem econômica e social.” (PIOVESAN, 2010, p. 27).

Acrescenta-se que “A Constituição de 1988, sob vários aspectos, a começar pela ubiquação dos direitos sociais ao lado dos direitos individuais e não mais no mesmo capítulo da ordem econômica e social, valorizou sobremaneira a dignidade do trabalho.” (RESENDE, 2010 p. 90). Assim, o trabalho passa a ser reconhecido “[...] como um dos instrumentos mais importantes para a afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social.” (GAMBA, 2010, p. 41).

O trabalho, portanto, é elevado ao status de direito fundamental, de modo que sua importância no desenvolvimento social e na vida dos trabalhadores se torna evidente no ordenamento jurídico nacional. O reconhecimento oficial do trabalho como um direito humano fundamental pelo constituinte confere uma segurança maior nas relações de trabalho, considerando-se que este reconhecimento também tem a capacidade de produzir, no seio da comunidade, a prevalência dos grandes valores éticos para a convivência coletiva (COMPARATO, 2007, p. 59).

Gamba (2010, p. 41) acrescenta que:

[...] A valorização do trabalho encontra-se enfatizada no artigo 1.º, incisos III e IV da Constituição, marcando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto consolidada no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais dentre os chamados direitos fundamentais sociais.

Portanto, realça-se a relação entre o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade humana no corpo da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Esta relação representa um significativo avanço na historicidade normativa do Direito do Trabalho no Brasil, visto que a Constituição Federal vigente (BRASIL, 1988) foi a primeira a reunir os direitos econômicos e sociais aos direitos fundamentais (PIOVESAN, 2010, p. 27).

Cumprе ressaltar que, ao lado do direito ao trabalho, o direito à saúde e ao lazer também são consolidados como direitos sociais (BRASIL, 1988). O texto constitucional reconhece, ainda, a necessidade de proteção do trabalhador contra os riscos inerentes do trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança, e estabelece que a saúde do trabalhador seja incorporada às atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 1988). A universalização do sistema de saúde e o reconhecimento da saúde do trabalhador

como atribuição do SUS reflete a importância conferida à classe trabalhadora pela ordem constitucional vigente.

Não obstante, ao passo em que o Brasil redescobria a democracia em 1988, Leme (2010) revela que, no âmbito internacional, após a recessão econômica da década de 1970, que afetou a economia dos principais produtores capitalistas, houve uma retomada da política neoliberal, com a política de “flexibilização dos mercados” (LEME, 2010, p 123). O objetivo era a promoção da expansão dos mercados e a maximização da produção capitalista, com o mínimo de interferência estatal (LEME, 2010, p 122-124).

Somada ao retorno do neoliberalismo, ocorreu um avanço tecnológico dos meios de produção das grandes potências capitalistas do mundo, que causou um fenômeno de aprofundamento da internacionalização, isto é, tornando mais complexas as relações econômicas internacionais (COUTINHO, 1992, p. 81-84) - tratam-se das globalizações.

Este fenômeno constitui “[...] uma ruptura drástica nos modos de ser, sentir, agir, pensar e fabular. Um evento heurístico de amplas proporções, abalando não só as convicções, mas também as visões do mundo.” (IANNI, 2001, p. 13). É possível compreender as globalizações como um conjunto de processos complexos, heterogêneos e profundos de mudanças nas relações entre sociedades, nações e culturas, que tem gerado uma dinâmica de interdependência nas esferas econômica, política e cultural do mundo inteiro (TORRADO, 2000, p. 47). Ressalta-se, ainda, que não há estritamente uma globalização, mas, globalizações (SANTOS, 2004, p. 244), motivo pelo qual se atém ao termo no plural: como globalizações ou processos de globalização.

Por se tratar de processos complexos que geraram mudanças tão significativas nas relações sociais, as globalizações também foram responsáveis por uma ruptura nos paradigmas das relações trabalhistas vinculados ao *Welfare State*, trazendo de volta a política econômica neoliberal com as gestões de Reagan nos EUA e Thatcher na Grã-Bretanha (DE MASI, 2000, p. 92; LEME, 2010, p. 122-124), no que pode ser considerado o período mais influenciado pelo liberalismo (DE MASI, 2000, p. 92).

Outro fator importante das globalizações do final do século XX foi o advento da chamada Era da Informação, com a divulgação da internet e o aprimoramento das formas de comunicação e transmissão de informações (IANNI, 2001, p. 126), que permitiu uma difusão da própria cultura dos grandes produtores capitalistas sobre os lugares mais remotos do globo. Segundo Santos (2004), trata-se do processo pelo qual “determinada condição ou entidade local estende influência a todo o globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival” (SANTOS, 2004, p. 244).

No contexto da interdependência entre os Países gerada pela globalização, Torrado (2000, p. 47) explica:

[...] En este mismo sentido se ha definido la globalización, desde una perspectiva más crítica, como el proceso político, económico, social y ecológico que está teniendo lugar actualmente a nivel planetario, por virtud del cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre unos lugares y otros, por alejados que estén, bajo el control de las grandes empresas multinacionales; cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el «libre mercado», la ideología neoliberal se aplica en casi todos los países con cada vez más intensidad y las megacorporaciones consiguen cada vez más poder a costa de los Estados y los pueblos.¹

Por sua relação com o neoliberalismo, as globalizações propagam sua filosofia em escala nunca antes vista. Afinal, segundo Ianni (2001, p. 104):

[...] Por sob o ideário da modernização universal está presente a idéia (sic) de evolução progressiva, diferenciação crescente, aperfeiçoamento ilimitado. [...] Aos poucos, modernizar e evoluir tornam-se reciprocamente referidos, intercambiáveis, correspondentes. Na esteira da modernização, colocam-se a evolução e o crescimento, o desenvolvimento e o progresso, sempre no âmbito da sociedade de mercado, do capitalismo. Uma idéia (sic) antiga, já presente nos primórdios do liberalismo e do positivismo, readquire vigência e força no âmbito dos problemas práticos e teóricos suscitados pela globalização do capitalismo.

A filosofia neoliberal se enraizou, então, na própria formação cultural de cada indivíduo, de modo que a busca pela ascensão econômica e social se tornou o seu objetivo último em cada esfera de relacionamento social. Como consequência, as relações de trabalho também sofrem alterações significativas na substituição do *Welfare State* pelo Neoliberalismo.

Assim, o Brasil sofre influência externa, primeiro com a crise econômica que, a partir dos Países desenvolvidos, alcança os Países em desenvolvimento na década de 1980; e posteriormente com a política econômica neoliberal, estandarte da mais recente revolução tecnológica e pregada pelos países desenvolvidos como soluções para a crise (KLIASS & SALAMA, 2008, p. 371).

Estas influências implicaram na adoção de uma política de abertura econômica no País na década de 1990, que se somaram a profundas transformações na sua estrutura produtiva, de modo que o Brasil se tornou cada vez mais um exportador de produtos industrializados

¹ “Neste mesmo sentido se tem definido a globalização, desde uma perspectiva mais crítica, como o processo político, econômico, social e ecológico que tem lugar atualmente a nível planetário, por virtude da qual cada vez existe uma maior inter-relação econômica entre uns lugares e outros, por remotos que estejam, sob o controle das grandes empresas multinacionais; cada vez mais âmbitos da vida são regulados pelo ‘livre mercado’, a ideologia neoliberal se aplica em quase todos os países com cada vez mais intensidade e as megacorporações conseguem cada vez mais poder às custas dos Estados e dos povos.” (TORRADO, 2000, p. 47 – tradução livre).

(KLIASS & SALAMA, 2008, p. 372). Contudo, “[...] tais exportações eram constituídas de produtos de tecnologia baixa e média” (KLIASS & SALAMA, 2008, p. 372), com valor agregado relativamente fraco se comparado aos concorrentes internacionais (KLIASS & SALAMA, 2008, p. 372).

Além disso, o Brasil sofreu com grave deterioração na distribuição de renda, devido a mudanças no mercado de trabalho, que passaram a demandar mão-de-obra qualificada a despeito dos trabalhadores sem qualificação (GREMAUD, 2013, p. 47). Como consequência da demanda, houve precarização nas relações de trabalho e aumento do desemprego.

Em Filgueiras (2017) verifica-se que a estrutura ocupacional no Brasil passou por forte mudança com relação à distribuição do emprego entre setores econômicos, a partir da década de 1970, com aumento da participação dos serviços e redução da indústria no conjunto da população empregada (FILGUEIRAS, 2017, p. 32). No Mato Grosso do Sul também ocorreu, a partir da década de 1980, o chamado êxodo rural, que aumentou a concentração populacional em Campo Grande, capital do Estado, e fez crescer o setor terciário na capital (LE BOURLEGAT, 2000, p. 350-352). Esta mudança reflete a necessidade do mercado nacional por mão-de-obra qualificada, e a oferta de mão-de-obra não qualificada de quem deixou as atividades agropecuárias ou industriais e buscou emprego no setor de serviços.

No âmbito internacional, a OIT demonstrou preocupação para com as mudanças nas estruturas de produção oriundas da revolução tecnológica e dos processos de globalização do final do século XX (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418), e sobre seus efeitos nos Países da América Latina (BALTAR, 2013, p. 106).

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (ABRAMO, 2015, p. 24).

A OIT, por meio da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotou uma postura crítica em relação aos efeitos da globalização sobre as relações de trabalho (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418; ABRAMO, 2015, p. 25), num momento caracterizado pelo auge da implementação da política econômica neoliberal em Países que aderiram ao Consenso de Washington, em que predominavam ideias relativas “[...] ao fim do trabalho, à desidratação dos sujeitos coletivos associados ao mundo do trabalho e à própria noção de que este pudesse ser um *locus* significativo de constituição de identidades e sujeitos coletivos.” (DE MASI, 2000, p. 92; ABRAMO, 2015, p. 25).

Assim, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho apresenta como seus postulados:

- [...] a) Em primeiro lugar, que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, contrapondo-se, portanto, a uma ideia com forte vigência na época, de que o crescimento econômico por si só poderia levar ao bem estar social.
- b) Em segundo lugar, estabelece a necessidade urgente de reafirmar, em uma situação de crescente interdependência econômica (ou seja, crescente competitividade no âmbito internacional), a natureza imutável dos princípios e direitos fundamentais contidos na Constituição da OIT e, portanto, dos direitos do trabalho.
- c) Em terceiro lugar, estabelece um patamar mínimo a ser respeitado por todos os Estados Membros, em quaisquer circunstâncias, e não negociável em nome da necessidade de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, setores ou países ou de reduzir os custos de produção. (ABRAMO, 2015, p. 26).

Ao constatar a insuficiência do crescimento econômico para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, a OIT preconizava o conceito de desenvolvimento sustentável, um conceito de desenvolvimento com fulcro no respeito e na garantia pelos direitos humanos fundamentais, que não permite a sobreposição de interesses econômicos sobre interesses ambientais e sociais (SACHS, 2004, p. 14).

Em segundo lugar, ao evidenciar a necessidade de se reafirmar os princípios e direitos fundamentais contidos na Constituição da OIT, a entidade fazia um apelo para que a evolução tecnológica e a expansão do capital sob novas diretrizes de produção não desconsiderassem a evolução valorativa e normativa dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em terceiro lugar, o patamar mínimo a ser respeitado por todos os Estados Membros, estabelecido pela OIT, se tratava de condições mínimas de labor que assegurem aos trabalhadores respeito à sua dignidade, num ambiente de crescente competitividade e de aumento de produção.

Destarte, como parte de um processo que buscava a revalorização e afirmação do trabalho, a OIT formalizou, em 1999, o conceito de Trabalho Decente, e formulou a proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente (ABRAMO, 2015, p. 26) como lema para combater as condições adversas em termos de contratação e remuneração para o conjunto dos trabalhadores (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418). Havia, pois, a necessidade de reaver um equilíbrio entre a expansão do capital, propiciado pela revolução tecnológica e pelos processos de globalização do final do século XX, e a valorização do trabalho humano e dos direitos dos trabalhadores no contexto da globalização.

Enquanto conceito, Trabalho Decente pode ser descrito como o trabalho realizado em condições que permitam a satisfação das necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança; que também garanta proteção social aos trabalhadores impedidos de exercerem sua função (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegurando-lhes renda ao chegar à época da aposentadoria (ABRAMO, 2015, p. 27). Trata-se de trabalho no qual os direitos fundamentais de todos os trabalhadores sejam respeitados, independentemente de seu gênero, ou da espécie de sua relação de trabalho.

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2013, p. 55).

Cumprido ressaltar que a noção de Trabalho Decente propõe também medidas de superação das formas de trabalho “[...] que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes.” (ABRAMO, 2015, p. 28), e afirma a necessidade de proteção aos direitos do trabalho nas relações laborais. O Trabalho Decente pode ser compreendido além de um conceito, como um paradigma que orienta uma estratégia de ação (ABRAMO, 2015, p. 31).

De modo sintético, o Trabalho Decente poderia ser definido pela busca simultânea e combinada de quatro objetivos estratégicos: a obediência aos princípios fundamentais do trabalho (representada pelas convenções internacionais da OIT), a promoção de políticas públicas de emprego e renda, de políticas de proteção social e também a garantia de diálogo social entre os atores do mundo do trabalho (empresas, trabalhadores e governos). Esta busca se consolidaria pelo estabelecimento de metas baseadas em indicadores definidos pelos diversos países segundo suas condições e necessidades específicas. (AMORIM *et al.*, 2010, p. 418).

A obediência aos princípios fundamentais do trabalho reforça a necessidade de promoção das convenções já existentes da OIT, em conjunto com a promoção da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.

A promoção de políticas públicas de emprego e renda deve vir com a proposta de “[...] criação de oportunidades a partir de políticas macroeconômicas e da transformação dos sistemas de produção como maneira de reduzir a pobreza e a desigualdade” (AMORIM *et al.*, 2010, p. 422).

As políticas de proteção social têm sua importância realçada precipuamente no contexto de mercado globalizado, de redução da atuação estatal e crescimento do poder das

empresas nas formas de regulação das relações de trabalho (TORRADO, 2000, p. 47; AMORIM *et al.*, 2010, p. 420). Sob este contexto, vê-se a necessidade da garantia de diálogo social entre os atores do mundo do trabalho, reforçada pela OIT, para que as relações de trabalho permaneçam pautadas nos princípios e nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, é possível compreender o Trabalho Decente também como meta a ser atingida por todas as nações, especialmente os Estados Membros da OIT, dos quais, o Brasil, que assinou, em 2003, um Memorando de Entendimento com a OIT para a criação de um Programa Especial de Cooperação Técnica e para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (BALTAR, 2013, p. 105).

Três anos depois, em 2006, o Ministério do Trabalho e do Emprego iniciou a elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente com a participação de diversas associações empresariais e sindicais. Entre as medidas inclusas na Agenda Nacional do Trabalho Decente estava o reconhecimento das Centrais Sindicais e o encaminhamento da ratificação da Convenção 151 da OIT, sobre negociação coletiva e direito de greve. Ratificação que veio a ocorrer pelo Senado Federal em maio de 2010 e sancionada pelo Presidente Lula em junho do mesmo ano. (BALTAR, 2013, p. 105-106).

A decisão do Brasil foi condizente com sua posição como Estado Membro da OIT, e trouxe para o ordenamento jurídico nacional a noção de Trabalho Decente.

É importante realçar que o conceito Trabalho Decente foi elaborado com o objetivo de equilibrar a produção de capital e o valor do trabalho humano. Afinal, “[...] todo ser humano, em especial o trabalhador, deve ser sempre visto como um fim em si mesmo, possuidor de um valor (a sua dignidade), e não como mercadoria descartável” (GAMBA, 2010, 63).

A respeito da terminologia, Rosenfield (2012, p. 323) traz uma reflexão entre os conceitos de trabalho decente e trabalho digno, defendendo que o trabalho decente estaria para o conceito de cidadania, atrelado a uma determinada ordem jurídico-política (de um país, um Estado, no qual se define quem é cidadão e quais são seus direitos e deveres), enquanto o trabalho digno estaria para os direitos humanos, que seriam universais e naturais.

Por esta reflexão, é possível aproximar os conceitos de cidadania e trabalho decente do conceito de direitos fundamentais, que se tratam dos “[...] direitos humanos reconhecidos como tais pelas autoridades às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior do Estado como no plano internacional [...]” (COMPARATO, 2007, p. 58-59), correspondendo aos direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis, nos tratados internacionais.

É neste sentido que, associando-se a noção de Trabalho Decente com o Trabalho como direito social no Brasil, os fundamentos constitucionais de valorização social do trabalho e livre iniciativa devem encontrar seu equilíbrio para que os objetivos fundamentais da Constituição Federal (BRASIL, 1988) sejam alcançados. Assim, “A integração e a coerência entre a política sócio-laboral e a política econômica é essencial para a geração de trabalho decente.” (ABRAMO, 2015, p. 29).

O trabalho como direito social demanda do Estado o dever de observância do mínimo essencial, com fulcro na dignidade humana (PIOVESAN, 2010, p. 22), “[...] que é o princípio fundante e nuclear do Direito dos Direitos Humanos.” (PIOVESAN, 2010, p. 21). Assim, o Estado deve, também, utilizar o máximo de recursos possíveis para implementar os direitos sociais, sendo vedado o retrocesso social em matéria de direitos sociais, conforme estabelecido pelo Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (PIOVESAN, 2010, p. 22) do qual o Brasil é signatário.

Tratando-se da utilização do máximo de recursos possíveis para a implementação dos direitos sociais, pode-se considerar o Trabalho Decente, por meio da Agenda Nacional de Trabalho Decente, como mais um recurso em favor da proteção da dignidade humana e dos direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil. Esta relação foi possibilitada pela aderência do Brasil à Agenda Global de Trabalho Decente e pela internalização do Trabalho Decente como conceito e paradigma no ordenamento jurídico nacional.

Considerando-se que os objetivos fundamentais, de acordo com o Art. 3.º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), sejam a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; o desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem distinção; é possível enxergar intersecções entre os objetivos do Trabalho Decente e os objetivos fundamentais da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Além disso, para Gamba (2010, p. 42) “[...] a dignidade do trabalhador e o direito social ao trabalho digno representam os pilares do Estado Democrático e Social de Direito, possuindo amparo nas normas constitucionais brasileiras e nas normas internacionais de proteção aos direitos humanos.”

Portanto, é possível afirmar o Trabalho Decente como direito fundamental dos trabalhadores por se articular com os fundamentos constitucionais de valor social do trabalho e livre iniciativa; por coadunar com os objetivos constitucionais; por visar à criação ou à manutenção de formas de trabalho que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme o disposto no Art. 7.º da Carta Magna (BRASIL, 1988), e por se pautar no princípio da dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil.

Assim, no Brasil, o Trabalho Decente seria, em acordo com o Art. 7.º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o trabalho exercido nas condições mínimas pré-estabelecidas pela Carta Magna que, contudo, não constituem impeditivo para que condições ainda mais favoráveis sejam adotadas nas relações de trabalho. Neste sentido, cabe a iniciativa dos trabalhadores, na forma de sindicatos, bem como a iniciativa dos próprios empregadores e demais atores sociais.

. Importante recordar que o Direito do Trabalho pode ser visto como um instituto dinâmico, que pode ser formado, modificado ou destruído (GRAU, 2014, p. 45) conforme a produção de cada cultura (GRAU, 2014, p. 65), motivo pelo qual o Direito do Trabalho no Brasil apresenta os institutos enumerados na Carta Magna (BRASIL, 1988), e há possibilidade de transformação destes institutos por meio da influência de atores sociais interessados.

O Trabalho Decente é uma meta a ser alcançada pelo Brasil para que os próprios objetivos constitucionais sejam alcançados. Trata-se de uma forma de trabalho que evidencie a dignidade do trabalhador e proteja seus direitos contra os efeitos das globalizações nas relações de trabalho, propiciando um equilíbrio entre a expansão do capital e o acesso digno dos trabalhadores aos meios de produção. Necessita-se, portanto, da atuação de todos os atores sociais, no sentido de defender e garantir a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, para que a meta seja atingida.

O Trabalho Decente também preconiza o conceito de desenvolvimento sustentável, que está relacionado à proteção e garantia dos Direitos Humanos Fundamentais, à governabilidade democrática e ao exercício de cidadania, conforme será discutido a seguir.

1.2 TRABALHO DECENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O Trabalho Decente, conforme discutido, não se trata apenas de um conceito, mas de um paradigma a ser observado para a garantia de uma vida digna e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Por ter sido adotado pelo Brasil em 2003, e por apresentar princípios e objetivos congruentes com os presentes na Constituição Federal (BRASIL, 1988), pode-se inferir o Trabalho Decente como um direito fundamental.

Além da relação entre o Trabalho Decente e o trabalho como direito social, há que se discutir a relação entre o Trabalho Decente e o conceito de Desenvolvimento Sustentável, considerando-se a visão de Sachs (2004, p. 2011) em que o desenvolvimento supera o

crescimento econômico, devendo haver harmonização de metas econômicas com metas sociais e ambientais por meio do planejamento estratégico e do gerenciamento cotidiano da economia e da sociedade, bem como uma articulação entre espaços de desenvolvimento, desde o nível local até o nível transnacional, para que seja programado um desenvolvimento endógeno.

Também há que se falar na relação entre o Desenvolvimento Sustentável e as três dimensões dos direitos humanos: liberdade ou igualdade civil e política entre os cidadãos; equidade, baseada no tratamento desigual dispensado aos desiguais para que os menos favorecidos obtenham condições semelhantes aos dos mais favorecidos para se desenvolverem enquanto indivíduos e enquanto parte da sociedade; e solidariedade, que “[...] é baseada no duplo imperativo ético de solidariedade sincrônica com a geração atual e de solidariedade diacrônica com as gerações futuras.” (SACHS, 2004, p. 14-15).

O Desenvolvimento Sustentável “[...] propõe uma conciliação entre o desenvolvimento e o crescimento econômico, sendo, simultaneamente, sensível à dimensão social, ambientalmente prudente e economicamente viável.” (VECHIATTI, 2004, p. 51), em oposição ao chamado crescimento “selvagem”, com custos sociais e impactos ambientais muito altos (VECHIATTI, 2004, p. 91). Trata-se de um conceito de desenvolvimento que, para além do crescimento econômico, preocupa-se com a qualidade de vida das gerações atuais e futuras, visando à preservação ambiental e à sensibilização para com a dimensão social.

Neste sentido, é possível enxergar a aproximação entre os conceitos de Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável. Pois, a partir da constatação de que o crescimento econômico é importante, contudo, insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza (SACHS, 2004, p. 13-14; VECHIATTI, 2004, p. 90; ABRAMO, 2015, p. 26), verifica-se uma aproximação entre a preocupação que levou a OIT a cunhar e promover o conceito de Trabalho Decente, e a preocupação para com o desenvolvimento para além do crescimento econômico, cujo “[...] objetivo maior se torna promover a igualdade e maximizar a vantagem daqueles que vivem nas piores condições, de forma a reduzir a pobreza” (SACHS, 2004, p. 14).

A aproximação entre as noções de Trabalho Decente e de Desenvolvimento Sustentável é importante para demonstrar a consistência de ambos os conceitos e sua imprescindibilidade na proteção e na garantia aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Afinal, Sachs (2004) destaca a importância do trabalho como força motriz para o desenvolvimento (SACHS, 2004, p. 90), por sua relação com a produção de capital (MARX

& ENGELS, 1998, p. 81), e com o crescimento econômico capaz de redistribuir bens e renda para reduzir a desigualdade social (VECHIATTI, 2004, p. 90).

Cumprir acrescentar que o conceito de Desenvolvimento Sustentável começou a ser pensado já na década de 1970, quando ocorreu a Conferência de Estocolmo (1972), em que se tratou das questões ambientais pela primeira vez em âmbito global (VECHIATTI, 2004, p. 91). Naquele período já se demonstrou preocupação para com os impactos que a produção desenfreada visando à expansão do capital estaria causando sobre o meio ambiente. Ainda que não houvesse vinculação entre a questão ambiental e a questão social e trabalhista, ressalta-se que o Desenvolvimento Sustentável também tem na sua fase embrionária uma crítica ao conceito de desenvolvimento como crescimento econômico, calcado na industrialização (AZEVEDO & CLARK, 2019, p. 76).

Ao passo em que a modernização dos processos de produção culminou em nova revolução tecnológica e levou ao fenômeno das globalizações, constatou-se que apenas a modernização da produção não seria suficiente para resolver os problemas ambientais (VECHIATTI, 2004, p. 91) ou para garantir maior acesso das populações pobres a bens materiais e culturais, especialmente no âmbito de Países Menos Desenvolvidos (AZEVEDO & CLARK, 2019, p. 76-77).

Assim, o conceito de Desenvolvimento Sustentável adquiriu forma na década de 1980, sendo consagrado pela Comissão Mundial Sobre o Meio Ambiente (1987), conhecida como Comissão Brundtland, tornando-se decisivo para repensar as dimensões do desenvolvimento e os impactos das práticas econômicas e sociais sobre o ambiente (VECHIATTI, 2004, p. 92). O conceito de Desenvolvimento Sustentável, então, traduzia-se no exercício da atividade econômica, na exploração dos recursos, na orientação do desenvolvimento tecnológico e nas mudanças institucionais harmonizadas no sentido de atender às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de que gerações futuras satisfaçam sua própria necessidade (VECHIATTI, 2004, p. 92).

Neste sentido, o Relatório Brundtland (1987) indicava, assim, a preocupação com a disponibilidade e uso racional dos recursos naturais, bem como a necessidade premente em reduzir a pobreza extrema e as desigualdades entre ricos e pobres (AZEVEDO & CLARK, 2019, p. 74), sendo o primeiro documento a associar, além da dimensão ambiental, a dimensão social ao conceito de desenvolvimento.

Esta noção de desenvolvimento se opunha ao chamado economicismo redutor (SACHS, 2004, p. 14), baseado na noção de que a modernização dos meios de produção seria suficiente para solucionar os problemas ambientais (VECHIATTI, 2004, p. 91) e para garantir

o acesso das populações pobres a bens materiais e culturais, garantindo a redução das desigualdades sociais e a eliminação da pobreza extrema (AZEVEDO & CLARK, 2019, p. 74). Afinal, atestou-se a necessidade de uma abordagem mais ampla dos problemas ambientais e sociais e das possíveis soluções, sendo imprescindível a discussão sobre os meios de produção e sobre o modelo de desenvolvimento internacional no contexto das globalizações (VECHIATTI, 2004, p. 91).

A partir da década de 1990, então, ganhou relevância a preocupação para com as questões sociais no conceito de desenvolvimento promovido pela ONU (AZEVEDO & CLARK, 2019, p. 79). A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (1992), também conhecida por Rio-92, então, populariza o conceito de desenvolvimento sustentável, que passa a ser “[...] adotado por muitos organismos internacionais, nacionais, organizações não governamentais, entre inúmeras outras instituições” (CALARGE & SILVA JÚNIOR, 2011, p. 44).

Destarte, volta-se para a compreensão do desenvolvimento sustentável como a geração de condições de desenvolvimento para o crescimento das nações e a erradicação das desigualdades sociais e da pobreza, na qual a utilização dos recursos naturais seja conduzida de modo a perdurar para as gerações futuras (CALARGE & SILVA JÚNIOR, 2011, p. 45). A noção de desenvolvimento sustentável está na utilização consciente dos recursos naturais para a produção de capital para o desenvolvimento individual e social dos trabalhadores.

Para Sachs (2004), “Igualdade, equidade e solidariedade estão, por assim dizer, embutidas no conceito de desenvolvimento, com consequências de longo alcance para que o pensamento econômico sobre o desenvolvimento se diferencie do economicismo redutor.” (SACHS, 2004, p. 14), afinal, “O capital é um produto coletivo e só pode ser colocado em movimento pela atividade comum de muitos membros da sociedade e mesmo, em última instância, pela atividade comum de todos os membros da sociedade.” (MARX & ENGELS, 1998, p. 81), portanto, o capital deve ser colocado a serviço da sociedade, no sentido de auxiliar na erradicação da pobreza e na redução das desigualdades sociais, bem como na preservação de recursos, evitando-se, assim, as crises de superprodução (MARX & ENGELS, 1998, p. 71-72) e o conseqüente desgaste ambiental.

Afinal, “O crescimento, mesmo que acelerado, não é sinônimo de desenvolvimento se ele não amplia o emprego, se não reduz a pobreza e se não atenua as desigualdades [...]” (SACHS, 2004, p. 14). E Latouche (2009, p. 39) acrescenta que “O crescimento, hoje, só é rentável se seu peso recair sobre a natureza, as gerações futuras, a saúde dos consumidores, as condições de trabalho dos assalariados e, mais ainda, sobre os países do Sul.”.

Por conseguinte, o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente têm por objetivo garantir a vida digna dos trabalhadores, por meio da promoção e da proteção aos direitos fundamentais, visando a um sistema de produção que busque direcionar o capital produzido pelos trabalhadores para a redução das desigualdades sociais. Neste escopo, pensar em trabalho decente é pensar em desenvolvimento sustentável, e o desenvolvimento sustentável somente será alcançado por meio do trabalho decente.

Esta relação se evidencia quando a ONU publica, em 2015, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, enumerando como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030 a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todas e todos (ONU, 2015, p. 26). Este objetivo traz algumas metas² que deverão ser alcançadas pelos Países, incluindo-se a promoção políticas orientadas para o desenvolvimento que possibilitem a geração de emprego decente; o alcance do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos os trabalhadores, independentemente de gênero, incluindo-se jovens e idosos, com remuneração igual para trabalho de igual valor; a redução do desemprego e da falta de

² Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos:

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos;

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra;

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança;

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais;

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos;

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos;

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (ONU, 2015, p. 26-27).

qualificação para os jovens; erradicação do trabalho forçado, da escravidão contemporânea e do tráfico de pessoas, bem como a eliminação do trabalho infantil; proteção dos direitos trabalhistas e promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (ONU, 2015, p. 26-27).

Há que se acrescentar que os ODS também versam sobre a promoção de vida saudável e do bem-estar de todas as pessoas, em qualquer idade (ONU, 2015, p. 18). Neste sentido, o trabalho, como parte importante da rotina dos trabalhadores, não pode ser dissociado do direito à saúde, e deve ser exercido para que os trabalhadores e suas famílias tenham vida saudável e bem-estar. Reforça-se a noção de trabalho decente como o trabalho exercido em condições que assegurem vida digna e que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, além de garantir-lhes segurança no trabalho.

Também se indica a necessidade de se alcançar o pleno emprego, conceito empregado na teoria keynesiana para a condição do mercado em que ofertas de emprego e demanda por emprego se igualem, permitindo assim que, todos os indivíduos que, nas condições vigentes, desejem trabalhar, consigam emprego (MATTOS & LIMA, 2015, p. 296).

A relação entre os ODS e a governabilidade democrática, por sua vez, está explícita na Agenda 2030:

Pre vemos um mundo em que cada país desfrute de um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável e de trabalho decente para todos. Um mundo em que os padrões de consumo e produção e o uso de todos os recursos naturais – do ar à terra; dos rios, lagos e aquíferos aos oceanos e mares – são sustentáveis. Um mundo em que a democracia, a boa governança e o Estado de Direito, bem como um ambiente propício em níveis nacional e internacional, são essenciais para o desenvolvimento sustentável, incluindo crescimento econômico inclusivo e sustentado, desenvolvimento social, proteção ambiental e erradicação da pobreza e da fome. Um mundo em que o desenvolvimento e a aplicação da tecnologia são sensíveis ao clima, respeitem a biodiversidade e são resilientes. Um mundo em que a humanidade viva em harmonia com a natureza e em que animais selvagens e outras espécies vivas estão protegidos. (ONU, 2015, p. 4-5).

A democracia, como condição essencial para o desenvolvimento sustentável, também é reconhecida por Sen (1999), e não se deve limitar apenas à relação instrumental (ou formal) entre as liberdades civis e políticas e a satisfação das necessidades econômicas, mas, deve representar uma relação construtiva entre ambas as frentes, considerando-se que para a satisfação das necessidades econômicas há necessidade de discussões e debates políticos abertos, “[...] cuja garantia requer que se faça questão da liberdade política e de direitos civis básicos.” (SEN, 1999, p. 175).

Em Bobbio (2017, p. 50):

[...] Após a conquista do sufrágio universal, se ainda é possível falar de uma extensão do processo de democratização, esta deveria revelar-se não tanto na passagem da democracia representativa para a democracia direta, como habitualmente se afirma, quanto na passagem da democracia política para a democracia social – não tanto na resposta à pergunta: “Quem vota?”, mas na resposta a esta outra pergunta: “Onde se vota?” Em outros termos, quando se quer saber se houve um desenvolvimento da democracia num dado país o certo é procurar perceber se aumentou não o número dos que têm o direito de participar nas decisões que lhes dizem respeito, mas os espaços nos quais podem exercer esse direito.

Neste sentido, depreende-se que a ampliação da participação cidadã na constituição e no funcionamento da governabilidade democrática constitui uma ampliação no próprio processo de democratização das sociedades. Assim, Santos (2000) atribui a Países como o Brasil uma importância no papel de reinventar a democracia participativa por meio dos movimentos sociais que levaram à redemocratização do País na década de 1980 (SANTOS, 2002, p. 54-55). Segundo o autor, a democracia participativa viabiliza a participação em maior escala nas decisões governamentais; possibilita a reflexão sobre a relação entre a governabilidade (não-participativa e burocrática) e as necessidades locais, de modo que o maior envolvimento de atores sociais interfira positivamente no reconhecimento dos direitos sociais e das necessidades locais; e permite que grupos mais vulneráveis socialmente também se expressem no sistema político com a mesma facilidade de setores majoritários ou economicamente mais prósperos (SANTOS, 2002, p. 54-55).

Como consequência dos movimentos sociais visando à redemocratização, “A ordem constitucional de 1988 acabou por alargar as tarefas do Estado, incorporando fins econômico-sociais positivamente vinculantes das instâncias de regulação jurídica.” (PIOVESAN, 2010, p. 28). Segundo Piovesan (2010), “Os domínios da política passam a sofrer limites, mas também imposições, por meio de um projeto material vinculativo. Surge verdadeira configuração normativa da atividade política.” (PIOVESAN, 2010, p. 28).

Não obstante, para que seja assegurado o serviço do Estado em favor da classe trabalhadora, Montal (2010) acrescenta que “[...] não cabe somente ao Estado a responsabilidade pela realização dos direitos sociais.” (MONTAL, 2010, p. 171). Para a autora:

É imprescindível a conscientização e a mobilização da sociedade organizada quer através de ONGs, quer de associações, quer de entidades de classe, além da atuação do próprio cidadão, para exercer uma função fiscalizadora e exigir dos poderes constituídos a execução efetiva de providências necessárias e imprescindíveis à concretização dos direitos fundamentais. (MONTAL, 2010, p. 171-172).

A participação cidadã na governabilidade democrática é, neste sentido, indispensável para o reconhecimento e para a atuação governamental em favor dos trabalhadores. Faz-se necessária a atuação de todos os atores estatais para a concretização da democracia participativa. Afinal, “Os direitos políticos e civis dão às pessoas a oportunidade de chamar a atenção eficazmente para as necessidades gerais e exigir a ação pública apropriada.” (SEN, 1999, p. 178).

Segundo Sen (1999, p. 178), é a partir da pressão exercida sobre o governo que é possível visualizar uma resposta para as necessidades sociais. Neste sentido, é importante para o desenvolvimento social que os cidadãos participem no processo decisório e na formação dos atos de governo, num constante debate de ideias que respeite as divergências de opiniões, e, portanto, as diferentes necessidades de cada grupo social. Para tanto, necessário se faz a conscientização, pois, para Pereira (2000, p. 67), “[...] Democracia só será democratizada para os trabalhadores quando o “homem-massa” tiver consciência da sua capacidade de fazer e refazer o mundo, pois são os homens, as consciências, as alavancas para remover o velho e construir o novo.”.

Destarte, Pereira (2000) defende ser necessária a formação da consciência de cidadania na sociedade brasileira, que não se trata somente de uma “[...] declaração de direitos políticos formais do cidadão abstrato” (PEREIRA, 2000, p. 61), devendo ser vista como “[...] direitos concretos do homem real, o que pressupõe para nós um estado de espírito e uma postura permanente que levam as pessoas a agirem, individualmente ou em grupo” (PEREIRA, 2000, p. 61), no sentido de se defender direitos e de se cumprir os deveres civis, sociais, políticos e profissionais, pois:

[...] participar de qualquer segmento da sociedade implica em uma decisão do indivíduo e este precisa sua capacidade para pôr em ação suas decisões, e esta tomada de decisão significa poder. Este poder levará o homem a encontrar-se consigo mesmo, construindo sua identidade que é social, e de classe, e a descobrir sua própria libertação face às forças dominantes e opressoras comprometendo-se a depurar suas idéias (*sic*) e lutar por uma sociedade mais justa. (PEREIRA, 2000, p. 61-62)

É neste sentido que a cidadania deve ser exercida para se alcançar o desenvolvimento social num Estado Democrático de Direito, não bastando que os direitos fundamentais estejam positivados e petrificados na Carta Magna (BRASIL, 1988). Além disso, considerando-se os objetivos constitucionais de desenvolver uma sociedade livre, justa e solidária (BRASIL, 1988), é válida a observação de Morin (2003), em que “Um cidadão é definido, em uma

democracia, por sua solidariedade e responsabilidade em relação a sua pátria. O que supõe nele o enraizamento de sua identidade nacional.” (MORIN, 2003, p. 65).

A crítica de Pereira (2000) é no sentido de que “Os brasileiros não tiveram, até há pouco, oportunidade de educar-se para a cidadania, razão por que é fraca sua ideia e consciência a respeito dela.” (PEREIRA, 2000, p. 61), considerando-se a historicidade da não-democrática do País, razão pela qual o Estado Democrático de Direito ainda pode ser considerado uma novidade para os brasileiros, acostumados com o autoritarismo e com o conservadorismo político (BITTAR, 2009, 263).

Para Pereira (2000), “[...] falar de cidadania é reafirmar o direito do indivíduo de se realizar plenamente, como cidadão no processo de desenvolvimento tecnológico que estamos vivenciando.” (PEREIRA, 2000, p. 68), e a afirmação da cidadania no Brasil ainda não faz parte do consciente popular brasileiro. Não obstante, Santos (2002), encontra no Brasil uma semente de formas de democracia que permitam a recuperação de tradições participativas na sociedade e demonstrem ênfase em democracias locais (SANTOS, 2002, p. 42):

[...] o processo de globalização suscita uma nova ênfase na democracia local e nas variações da forma democrática no interior do Estado nacional, permitindo a recuperação de tradições participativas em países como o Brasil, a Índia, Moçambique e a África do Sul [...] (SANTOS, 2002, p. 42)

Os processos de globalização, pelos quais se produziram mudanças estruturais profundas em todo o mundo, também culminaram em movimentos sociais pró-ativos em âmbito mundial pela defesa dos direitos humanos (TORRADO, 2000, p. 49, 62), possibilitado pelo aprimoramento das formas de comunicação e transmissão de informações (IANNI, 2001, p. 126). As formas de comunicação e transmissão de informações aprimoradas são uma ferramenta poderosa na divulgação de informações para a conscientização de indivíduos e grupos por todo o globo, afinal, as fronteiras geográficas não constituem mais impeditivo para a comunicação e para o intercâmbio social e cultural.

Assim, os movimentos sociais são propagados por diversos atores sociais (TORRADO, 2000, p. 62-63), dentre os quais as organizações não-governamentais (ONGs); a sociedade civil; as empresas; as Organizações Internacionais como a ONU, a OIT, a OMS; o que demonstra a importância de sua participação na concretização dos direitos sociais, especialmente numa sociedade informatizada e integralizada pelas globalizações.

Portanto, cumpre observar a importância do exercício pleno da cidadania e do fortalecimento da democracia participativa para a concretização dos ODS e do Trabalho

Decente no Brasil. Somente o exercício pleno da cidadania pode garantir a ampliação da participação social na governabilidade democrática, e a governabilidade democrática é condição necessária para a consolidação do Trabalho Decente e dos demais ODS no Brasil. A consolidação do Trabalho Decente e dos demais ODS no Brasil, por sua vez, significa a concretização dos próprios objetivos constitucionais e a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Dentre os direitos fundamentais dos trabalhadores, ressalta-se, para esta pesquisa, discussão acerca da importância do limite legal de jornada ou duração do trabalho, que será realizada no próximo capítulo. O limite legal de jornada se trata de um direito social conquistado no Brasil na primeira metade do século XX, e que abarca os incisos XIII; XIV; XV e XVI da Carta Magna (BRASIL, 1988), sendo condição fundamental para a consolidação do Trabalho Decente no Brasil.

2 IMPORTÂNCIA DO LIMITE DE JORNADA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

A partir da discussão acerca do Trabalho Decente, constatou-se sua importância para a concretização dos ODS e para a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. É possível estabelecer esta relação porque o Trabalho Decente pode ser descrito como o trabalho realizado em condições que assegurem vida digna para os trabalhadores dentro e fora do trabalho, permitindo que os trabalhadores satisfaçam suas necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança; assegurando proteção social aos trabalhadores impedidos de exercerem sua função (desemprego, doença, acidentes, entre outros), garantindo-lhes renda ao chegar à época da aposentadoria (ABRAMO, 2015, p. 27) e protegendo-os contra despedidas arbitrárias ou situações que violem os direitos fundamentais do trabalhador no ambiente de trabalho.

Neste sentido, depreende-se que, para a consolidação do Trabalho Decente no Brasil, necessário se faz assegurar aos trabalhadores todos os seus direitos fundamentais, com foco, para esta pesquisa, nas condições justas de labor, **principalmente a limitação da jornada de trabalho e a existência de períodos de repouso** (BRITO FILHO, 2013, p. 52). Assim, destaca-se a duração de trabalho segundo o estabelecido nos incisos XIII; XIV; XV e XVI do Art. 7.º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), por sua importância como direito social conquistado e por sua relação com a proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

A duração ou jornada de trabalho tem sido um tema de discussão desde a publicação da Lei n. 13.467/2017, que alterou permanentemente mais de 100 artigos da CLT (BRASIL, 1943), determinando, a exemplo, o fim do pagamento da hora *in itinere* (SENADO, 2017, n. p.); a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para jornadas de mais de seis horas por acordo ou convenção coletiva; a possibilidade de ampliação da duração de trabalho de regime de tempo parcial, bem como a possibilidade de acréscimo de horas extras à duração de trabalho de regime de tempo parcial; e a desvinculação entre duração de trabalho e saúde e segurança do trabalho (BRASIL, 1943, 2017).

Discute-se sobre a flexibilização das normas trabalhistas como efeito da adoção de uma política econômica neoliberal no Brasil nos últimos anos, que também levou à publicação da Medida Provisória n. 905, em 11 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019), trazendo novas alterações para a CLT (BRASIL, 1943). A Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019) autoriza trabalhos aos domingos e feriados, desde que o empregador

estabeleça, durante a semana, folga compensatória que corresponda ao repouso semanal remunerado; e delega para legislações locais o repouso semanal compensatório referente aos trabalhadores em estabelecimentos de comércio (BRASIL, 2019). Questiona-se se a flexibilização das normas trabalhistas representaria um retrocesso social ao se considerar o limite de jornada de trabalho como um direito social conquistado pela luta de classes trabalhadoras nos séculos XIX e XX.

Destarte, neste capítulo realizar-se-á estudo sobre o limite de jornada de trabalho como direito social conquistado; discutir-se-á a possibilidade de ampliação legal do limite de jornada de trabalho a partir das alterações realizadas pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), bem como os impactos da flexibilização das normas trabalhistas sobre as condições de trabalho no Brasil; apresentando-se uma relação entre a jornada de trabalho, o Trabalho Decente e a saúde do trabalhador, a partir de revisão bibliográfica. O método de abordagem da pesquisa será dedutivo, e a análise do conteúdo será qualitativa.

2.1 LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL CONQUISTADO

Ao tratar do Direito do Trabalho como resultado de conquistas ético-jurídicas (GAMBA, 2010, p. 33), há que se discorrer sobre a historicidade destas conquistas, para se compreender a importância histórico-social de cada direito trabalhista reconhecido neste ordenamento jurídico, especialmente o limite de jornada de trabalho. Afinal, “As condições relativas ao tempo de trabalho, então, são de importância tal que justificam sua inclusão entre os direitos mínimos que configuram o trabalho decente.” (BRITO FILHO, 2013, p. 53).

Destarte, necessário se faz a compreensão do processo de lutas operárias na Europa industrial do século XIX, e seu impacto sobre o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil. Estabelece-se, portanto, um marco histórico consonante com os escritos de Marx e Engels (1998); Lafargue (1983); Süsskind (1993); bem como Hobsbawm (2015-2016), qual seja: a Inglaterra do século XIX, após a chamada Revolução Industrial, pela relevância deste fenômeno como marco na discussão sobre a proteção ao trabalhador em âmbito internacional, sendo precedente à discussão da temática no Brasil.

Marx e Engels (1998) viram a gênese da classe burguesa no sistema de produção e troca da sociedade feudal (MARX & ENGELS, 1998, p. 67), e a transformação do sistema feudal por forças produtivas em pleno desenvolvimento da classe em ascensão, com o estabelecimento da livre concorrência, e uma organização social e política correspondente, a

partir da supremacia econômica e política da classe burguesa. (MARX & ENGELS, 1998, p. 71).

Neste contexto, “[...] desenvolve-se também o proletariado, a classe dos operários modernos, que vivem apenas na medida em que se encontram trabalho e que só encontram trabalho na medida em que seu trabalho aumente o capital.” (MARX & ENGELS, 1998, p. 72). Assim, os operários vendem sua força de trabalho, tornando-se “[...] uma mercadoria como qualquer outro artigo de comércio” (MARX & ENGELS, 1998, p. 72), sujeitando-se a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado (MARX & ENGELS, 1998, p. 72). Os proletários, portanto, se submeteram a jornadas de trabalho de até dezoito horas diárias (MARX, 2017, p. 271).

A exploração do trabalho humano já era datada da primeira metade do século XIX e, a partir de 1830, as *trade-unions*, inspiradas na Inglaterra por *Owen*, iniciaram movimento operário objetivando a fixação do *dia de trabalho em oito horas*. (SUSSEKIND, 1993, p. 704). A demanda pela redução da jornada de trabalho foi, assim, um marco na luta dos operários por melhores condições de trabalho, sendo registrada mesmo antes da segunda metade do século XIX, quando os impactos sociais da industrialização na Europa passaram a contar com registros mais reconhecidos por estudiosos do tema (HOBSBAWM, 2015, p. 168).

Para Hobsbawm (2015), a “explosão” dos movimentos trabalhistas na Inglaterra, no início da década de 1830, “[...] viu sociedades de ofícios locais adotarem técnicas completamente novas de coordenação nacional, e a fusão de ideias cooperativo-socialistas e sindicalistas” (HOBSBAWM, 2015, p. 175), reafirmando-se a importância destes movimentos como marco histórico do sindicalismo e da luta operária por melhores condições de labor.

Não obstante, ainda em 1847, o Parlamento inglês aprovou, “[...] sob direção de *Ashley*, a primeira lei impondo um limite imperativo à vontade do patrão e do operário, ao fixar em *dez horas* o máximo da jornada de trabalho.” (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 704). O exemplo inglês foi seguido pela França, que adotou a mesma jornada em Paris, porém, limitou em onze horas a jornada nas demais províncias. (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 704). O movimento pela fixação do dia de trabalho em oito horas não havia, portanto, atingido sua meta ainda.

Além disso, em Lafargue (1983) é notável que, mesmo na Inglaterra da segunda metade do século XIX, até as crianças se submetiam a uma jornada de doze horas de trabalho (LAFARGUE, 1983, p. 30), e os operários de Mulhouse, na França, crianças e mulheres, se

alimentavam mal, andavam em trapos e trabalhavam de cinco da manhã às cinco da tarde (LAFARGUE, 1983, p. 30-31). Sendo a força de trabalho mercadoria vendida do proletariado ao industrial, não havia senão a preocupação para com o cumprimento da jornada e a produção de mais-valia (MARX, 2017, p. 271).

Neste sentido, Hobsbawm (2015) conta que houve um súbito crescimento da atividade sindical na Europa entre as décadas de 1870 e 1890, que expandiram o sindicalismo para as atividades agrícolas, culminaram em experiências de representação trabalhista independente, e ampliaram o ativismo em extensões regionais, abrangendo, também, novas indústrias e novos tipos de trabalho (HOBSBAWM, 2015, p. 175). O crescimento do movimento sindical era resultado do impacto das críticas ao sistema capitalista de produção e das ideias socialistas sobre os sindicatos (SÜSSEKIND, 1993, p. 704-705; HOBSBAWM, 2015, p. 175).

Por meio dos movimentos operários, foi possível que a limitação da jornada de trabalho em oito horas fosse reconhecida como uma necessidade no Congresso Operário Internacional de Genebra (1866). Além disso, a Internacional Socialista fez da jornada de oito horas de trabalho uma das bandeiras destinadas a despertar o interesse do proletariado pelo marxismo. (SÜSSEKIND, 1993, p. 704-705). A essa altura, as obras de críticos do sistema capitalista de produção como Marx e Engels (1998) constituíam fundamento e diretriz para movimentos operários como o da Internacional Socialista, que lutavam contra a exploração do trabalho humano.

Na Conferência Internacional de Berlim (1890), por sua vez, debateu-se a limitação da jornada de trabalho em oito horas, mas nenhuma resolução foi aprovada a respeito (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 704-705). Segundo Süssekind (1993), a limitação da jornada de trabalho dos trabalhadores era compreendida como uma necessidade por algumas nações, contudo, não havia atuação estatal no sentido de legislar para converter a situação dos trabalhadores, “[...] pelo temor de serem prejudicadas, em virtude do aumento do custo da mão-de-obra e do produto industrializado, na concorrência do comércio internacional.” (SÜSSEKIND, 1993, p. 705).

É notável que as preocupações dos governantes estivessem voltadas para o lucro, e não para as necessidades sociais oriundas das classes operárias, o que evidencia mais a importância dos movimentos e da participação social na constituição de Estados que trabalhem a seu favor (SEN, 1999, p. 178). Considerando as questões prioritárias para as nações, não se pode inferir que foram os governantes que levaram a questão da limitação da jornada de trabalho para a Conferência Internacional de Berlim (1890). Foram os movimentos

operários que abriram a possibilidade de tal discussão, a partir do Congresso Operário Internacional de Genebra (1866), e das reivindicações que faziam desde a primeira metade do século XIX.

Em 1891, a Igreja Católica publicou, pelo Papa Leão XIII, a “[...] Encíclica ‘*Rerum Novarum*’, que exerceu remarcada influência, não apenas entre os trabalhadores, mas também entre os governantes e os legisladores, de quem dependia a decretação das medidas de proteção ao trabalho humano.” (SÜSSEKIND, 1993, p. 705). Cumpre ressaltar que tanto Marx e Engels (1998) como Lafargue (1983) eram críticos da influência que a religião exercia sobre os operários. Os críticos acreditavam que as pregações nas igrejas eram responsáveis por manter os operários passivos diante da exploração de mão-de-obra e das péssimas condições de labor (LAFARGUE, 1983, p. 30-32). Assim, a publicação da encíclica pela Igreja Católica demonstrou um progresso da instituição em reconhecer a necessidade e o direito dos operários de trabalharem sob melhores condições.

Após a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, observa-se (SUSSEKIND, 1993, p. 705):

[...] Em 1897 a *Rússia* fixou a jornada de trabalho em dez horas; em 1901, a *Austrália* adotou o dia de oito horas de trabalho; e, a seguir, a *Grã-Bretanha* (1908) e a *Bélgica* (1909) limitaram o trabalho das minas a oito horas diárias. Em 1912 os *Estados Unidos da América* estenderam aos ferroviários a lei de oito horas dos empregados em serviços federais. [...] Na *Inglaterra*, apesar de inexistir, até essa época, lei geral nesse sentido, o dia de oito horas de serviço foi adotado por todas as indústrias, graças à ação desenvolvida pelos sindicatos operários. Através dos contratos coletivos, todos os operários ingleses, já em 1919, estavam beneficiados pela semana de 48 horas, enquanto que os metalúrgicos e os trabalhadores em construções haviam obtido a semana de 47 e 44 horas, respectivamente.

Os movimentos operários durante todo o século XIX foram de extrema importância para a mobilização de demais instituições, incluindo a Igreja Católica, para que a jornada de trabalho de oito horas fosse reconhecida e instituída pelas nações europeias e pelos Estados Unidos da América no início do século XX. A importância do reconhecimento da necessidade de limitação de jornada é por essa frente ser o marco inicial para o reconhecimento, por trabalhadores, empregadores e Estado, de demais direitos e necessidades dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

Estenda-se a importância do reconhecimento da jornada de oito horas de trabalho para a saúde dos trabalhadores, que, conforme denúncia de Lafargue (1983), dedicavam ao menos quinze horas diárias entre os percursos casa-trabalho e o tempo na fábrica (LAFARGUE, 1983, p. 33):

Assim, ao cansaço de um dia desmedidamente longo, uma vez que dura pelo menos quinze horas, acrescenta-se, para esses infelizes, a fadiga das idas e vindas tão freqüentes, tão penosas. Resulta que à noite chegam em casa assaltados por uma necessidade de dormir, e que no dia seguinte saem antes de terem conseguido repousar completamente, a fim de estarem na fábrica no início do expediente (LAFARGUE, 1983, p. 33).

A fadiga, causada pelo tempo despendido à rotina do trabalho, constituía causa de vários acidentes de trabalho, que por vezes levavam os trabalhadores a uma condição de invalidez, ou até a morte (DIAS & HOEFEL, 2005, p. 818). É neste sentido que Dejours (1987) relaciona a reivindicação pela redução de jornada à luta pelo próprio **direito à vida** dos trabalhadores (DEJOURS, 1987, p. 17). Além disso, os acidentes de trabalho daquele período também causavam prejuízo econômico para os industriais, que tinham a necessidade de substituir a mão de obra perdida (DIAS & HOEFEL, 2005, p. 818).

É possível verificar, portanto, que o sistema de produção negligente para com as condições dos trabalhadores os tornou vulneráveis a acidentes e adoecimento no trabalho, o que os levou a uma situação de improdutividade, causando prejuízo econômico para os empregadores. A redução de jornada, assim, não apenas configurou uma conquista histórica para os direitos trabalhistas, sendo fundamental para a proteção da saúde dos trabalhadores e para a garantia de um sistema de produção mais vantajoso para trabalhadores e empregadores.

Após o período da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), é aceita e incorporada na Conferência das Nações Aliadas, realizada em Paris, o Tratado de Versalhes, “[...] uma declaração de princípios elaborada pela respectiva Comissão de Legislação do Trabalho, com a qual as Nações contratantes se obrigavam a adotar a jornada de oito ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho.” (SUSSEKIND, 1993, p. 706).

Para tornar efetiva a universalização dos preceitos de proteção ao trabalho, que consagrou, o Tratado de Versalhes criou a *Organização Internacional do Trabalho* (OIT). E, tal era a importância que esse organismo dispensava ao problema da fixação da jornada de trabalho em oito horas ou a da semana de quarenta e oito, que o principal ponto da ordem do dia da primeira Conferência que se realizou, levada a efeito na capital norte-americana em outubro de 1919, concerniu justamente à aplicação do princípio da jornada de oito horas ou da semana de quarenta e oito horas (Convenção n. 1). (SUSSEKIND, 1993, p. 706)

A luta das classes operárias, portanto, permitiu algumas vitórias para o proletariado no sentido de demandar do Estado e mesmo das Organizações Internacionais, no seu cerne, uma intervenção na atividade econômica, de modo que os trabalhadores não ficassem completamente desamparados em suas relações de trabalho.

A intervenção estatal na atividade econômica, em prol dos trabalhadores, constitui característica do chamado Estado Social, que sucedeu o Estado liberal (SILVA, 1988, p. 18).

Para Alves (2010):

O Estado Social teve sua base ideológica formada a partir do processo de intensas lutas operárias e sindicais, anarquistas e socialistas, iniciado no século XIX, em países como França, Alemanha e Inglaterra. Depois, já no século XX, afirmou-se com a Revolução Mexicana, de 1910, e com a Revolução Russa, de 1917. Ou seja, de meados do século XIX até os anos de 1930, o Estado Social esteve consolidando suas bases históricas e matrizes ideológicas. (ALVES, 2010, p. 333)

No Brasil, considerando-se a abolição da escravatura somente em 1888, seguida pela Proclamação da República, em 1891, deduz-se que, formalmente, a mão-de-obra passa a ser composta por cidadãos após estas mudanças. E, historicamente, as primeiras organizações de trabalhadores no Brasil datam do início do século XX. É por meio da influência de imigrantes europeus que desembarcaram no Brasil para substituírem a mão-de-obra escrava (GORENDER, 2002, p. 218), pois, descendiam de um ambiente em que a luta de classes por melhorias de condições de trabalho já estava se consagrando.

A imigração européia (*sic*), que veio fornecer a força de trabalho qualificada para a indústria nascente (em um momento histórico marcado pelo eugenismo e pelo desprezo da força de trabalho nacional), contribuiu, sobretudo por meio dos trabalhadores identificados com o anarquismo, com o incremento da organização dos trabalhadores brasileiros. (RARMINGER & NARDI, 2007, p. 214)

Assim, passam a ocorrer algumas ações sanitárias do Estado, com foco em São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, zonas portuárias e de produção do café (PEREZ *et al.*, 2017, p. 289). Ramminger e Nardi (2007) informam sobre a importância da organização dos trabalhadores brasileiros no início do século XX, na luta pelo seu reconhecimento gradual perante os grandes latifundiários, industriais e o Estado nacional:

Em 1906 acontece o I Congresso Operário Brasileiro, em um movimento crescente que culmina com a Greve Geral de 1917, em São Paulo, com importantes desdobramentos para a luta dos trabalhadores no Brasil, entre eles, a primeira Lei do Acidente de Trabalho, em 1919. O ano de 1923 marca o início da Previdência Social, com a criação da Caixa de Aposentadoria e Pecúlio para uma empresa ferroviária, que acabou por se estender para outras categorias, principalmente a partir do governo de Getúlio Vargas. (RAMMINGER & NARDI, 2007, p. 214).

Não obstante, com relação à jornada de trabalho, Süssekind (1993) informa que, antes de 1930, somente uma lei limitava a jornada de trabalho: o Decreto n. 313, de 17 de janeiro de 1891, que fixou em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo

masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino. Além disso, o decreto tinha o seu campo de incidência restrito ao então Distrito Federal (SUSSEKIND, 1993, p. 708).

Neste sentido, tanto Sússekind (1993) como Perez *et. al.* (2017) elegem como o marco do início das políticas públicas voltadas para o trabalhador o governo Vargas (1930-1945). Assim, após a vitória de Vargas em 1930, foram expedidos decretos tratando significativamente da redução de jornada de trabalho (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 708-709):

[...] em 1932, assinou os Decretos ns. 21.186 e 21.364, dispondo, respectivamente, sobre a duração do trabalho no *comércio* e na *indústria*; e, ainda, no mesmo ano, o Decreto n. 22.033 melhorou o regime prescrito para os comerciários. Com esses Decretos, foi adotada a jornada de oito horas de trabalho, com possibilidade de ser elevada a dez horas mediante acordo entre empregados e empregadores e pagamento de remuneração suplementar, com um adicional sobre o salário-hora. Nas indústrias insalubres e nos trabalhos subterrâneos era vedado o trabalho além das oito horas. Durante a jornada era obrigatório um intervalo para refeição e repouso. Como trabalho efetivo entendia-se todo o tempo em que o empregado estivesse à disposição do empregador. [...]

É possível verificar a relação estabelecida entre o limite de jornada e a saúde do trabalhador, a partir da disposição sobre a necessidade de intervalo para repouso e refeição, e a vedação de jornada superior a oito horas para trabalhos considerados insalubres. A classificação de alguns trabalhos como insalubres também constitui um avanço na legislação nacional para a proteção à saúde do trabalhador.

Seguidamente, foram expedidos os Decretos ns. 22.979, de 24 de julho de 1933 (profissionais empregados em *barbearias* e *estabelecimentos congêneres*); 23.104, de 16 de agosto de 1933 (empregados em *farmácias*); 23.104, de 19 de agosto de 1933 (empregados na indústria da *panificação*) 23.152, de 15 de setembro de 1933 (empregados em *casas de diversões* e *estabelecimentos similares*); 23.136, de 31 de outubro de 1933 (empregados em *casas de penhores* e *congêneres*); 23.322, de 3 de novembro de 1933 (empregados em *bancos* e *casas bancárias*); 23.766, de 18 de janeiro de 1934 (empregados em *transportes terrestres*); 24.561, de 3 de julho de 1934 (empregados nas indústrias *frigoríficas*), 24.634, de 10 de julho de 1934 (empregados no serviço de *telegrafia submarina* e *subfluvial*, *radiotelegrafia* e *radiotelefonia*); 24.696, de 12 de julho de 1934 (empregados em *hotéis*, *restaurantes* e *congêneres*), além dos de ns. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, e 22.042, de 3 de novembro de 1932, que proibiram o trabalho noturno da *mulher* e do *menor*, respectivamente. (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 708-709).

Perez *et. al.* (2017) alinham a atuação governamental em prol do trabalhador com a emergência de um período industrial no Brasil, por haver aumento do consumo a partir do mercado interno, principalmente a partir da década de 1940, sendo subsequente a preocupação do sistema de saúde brasileiro para com a saúde dos trabalhadores urbanos (PEREZ *et. al.*, 2017, p. 289).

Os avanços legislativos, contudo, tiveram em contrapartida a estatização dos sindicatos brasileiros, de modo que a gestão dos sindicatos era estabelecida pelo Estado, que controlava a seleção, a formação e a eleição de seus dirigentes (RAMMINGER & NARDI, 2007, p. 214). Consta-se que, embora o governo Vargas (1930-1945) tenha apresentado um avanço no reconhecimento estatal quanto às necessidades dos trabalhadores, não havia democracia na gestão dos sindicatos e institutos.

Além disso, não obstante a publicação da CLT (BRASIL, 1943), que consolidou a jornada de oito horas de trabalho no Brasil, com os regimes excepcionais que haviam sido decretados em benefício de determinadas categorias profissionais (SÜSSEKIND, 1993, p. 709-710), o Brasil não aderiu à Convenção n. 47 da OIT, de 1935, que recomendava a adoção da semana de 40 horas de trabalho (SÜSSEKIND, 1993, p. 706-707).

A Convenção n. 47 da OIT não foi a única sem a adesão do Brasil. Em 1948, a 31ª Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 87, da OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (VILLATORE, 2010, p. 76), não obstante, o Brasil foi “[...] um dos únicos países que não ratificaram a presente Convenção Internacional do Trabalho e único, nesse sentido, perante os outros três países integrantes do Mercosul.” (VILLATORE, 2010, p. 76).

Cumprir acrescentar que a OIT publicou a Convenção n. 116, em 1962, que propôs a redução progressiva da duração do trabalho até alcançar a semana de 40 horas, com severas restrições à prorrogação da jornada normal (SÜSSEKIND, 1993, p. 706-707). O documento enfatiza que a preconizada redução progressiva das horas semanais de trabalho deve ser alcançada “sem diminuição alguma do salário”. (SUSSEKIND, 1993, p. 715).

Não obstante, é importante recordar que o Brasil sofreu com um regime totalitário militar, no período de 1964-1985, que foi marcado por forte centralização política e se inicia com o silenciamento dos sindicatos, dos partidos de esquerda e das manifestações sociais (RAMMINGER & NARDI, 2007, p. 215). Tal período é reconhecido pela falta de garantia dos direitos fundamentais, principalmente da liberdade política, para a sociedade brasileira (COUTINHO, 1979, p. 41).

Neste sentido, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) promulgada para celebrar a redemocratização do Brasil, torna-se novo marco de avanços legislativos para os direitos trabalhistas, por ter reconhecido o direito ao trabalho como direito fundamental, além de enumerar condições mínimas para a realização digna das atividades laborais. Com relação à jornada de trabalho, a Carta Magna (BRASIL, 1988) estabelece, no seu Art. 7.º, a semana de 44 horas de trabalho, derogando o disposto no art. 58 da CLT (BRASIL, 1943), que tinha em

vista o dia de trabalho, para o qual estabelecia a jornada normal de 8 horas, como regra geral (SÜSSEKIND, 1993, p. 707, 715).

Contudo, ainda há incongruências entre as normas de proteção ao trabalhador erigidas pela Constituição Federal (BRASIL 1988) e as recomendações ou Convenções da OIT, visto que se manteve o instituto da unicidade sindical do Governo Vargas (1930-1945) e a redução da carga horária de trabalho não alcançou a semana de 40 horas.

Outro fator preocupante no que tange às normas de proteção ao trabalhador reside no interesse do Brasil, desde a década de 1990, pela política econômica neoliberal, que, somado às mudanças na estrutura de produção do País, causou uma grave deterioração na distribuição de renda, devido a mudanças no mercado de trabalho, que passaram a demandar mão-de-obra qualificada a despeito dos trabalhadores sem qualificação (GREMAUD, 2013, p. 47).

Sob o pretexto de concorrência internacional, acirrada pelos processos de globalização do final do século XX, empresas tradicionais “[...] deslanchavam um movimento de mudanças geográfico-espaciais, buscando níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, acentuando os traços de superexploração do trabalho [...]” (ANTUNES, 2011, p. 121). Santos (1999) deduz uma relação direta entre concorrência internacional e aumento ou redução do nível de emprego num País (SANTOS, 1999, p. 48-49):

[...] num contexto de mercados globais liberalizados, de controle generalizado da inflação e contenção do crescimento econômico, combinados com novas tecnologias que permitem criar riqueza sem criar emprego, o aumento do nível de emprego num país é sempre obtido à custa da redução do nível de emprego em outro país. Aqui reside o aumento da concorrência internacional entre trabalhadores.

O nível crescente de desemprego no Brasil, por sua vez, foi o pretexto pelo qual a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) foi publicada, caracterizando medida estatal para flexibilização das normas de proteção ao trabalho, por meio da alteração de mais de 100 artigos da CLT (BRASIL, 1943). Mais recentemente, a publicação da Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019) reafirma a postura do Estado.

Quanto à jornada de trabalho, a lei comumente chamada de Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) estabeleceu alterações como: o fim do pagamento da hora *in itinere* (SENADO, 2017, n. p.); a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para jornadas de mais de seis horas por acordo ou convenção coletiva; a possibilidade de ampliação da duração de trabalho de regime de tempo parcial, bem como a possibilidade de acréscimo de horas extras à duração de trabalho de regime de tempo parcial; e a desvinculação entre duração de trabalho e saúde e segurança do trabalho (BRASIL, 2017).

Verificada a importância da redução de jornada como marco histórico e como condição necessária para a proteção da saúde do trabalhador, a possibilidade de ampliação da jornada de trabalho, bem como a possibilidade de redução do intervalo intrajornada são novidades legislativas que, dada a historicidade da luta pela redução de jornada nos séculos XIX e XX, não se podem considerar como avanço.

Além de divergir dos documentos da OIT, a possibilidade de ampliação de jornada vai de encontro ao Art. 7.º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que determina a duração de jornada em 44 horas semanais. A redução do intervalo intrajornada e o fim do pagamento da hora *in itinere*, por sua vez, são medidas que refletem a desvalorização do tempo à disposição do empregador, pois, amplia-se o tempo à disposição e reduz-se o pagamento devido ao empregado pelo tempo despendido.

Esta desvalorização do tempo do trabalhador é agravada se considerar a desvinculação entre duração de trabalho e saúde e segurança do trabalho. Por este motivo é necessário recordar e reafirmar a importância do limite de jornada e da concessão de períodos de descanso para os trabalhadores.

Ainda, há que se discutir sobre a possibilidade da ampliação de jornada de trabalho, incluindo-se tópicos como os intervalos intrajornada e as horas *in itinere*, a partir da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), bem como os impactos sociais que a novidade legislativa pode ocasionar, especialmente sobre a saúde do trabalhador.

2.2 AMPLIAÇÃO DO LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA LEI N.º 13.467/2017

O limite de jornada de 8 horas diárias é um direito social conquistado após muito tempo de luta operária, dentro de um sistema de produção negligente para com as necessidades dos trabalhadores. A conquista foi marco importante para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e para a preservação da saúde e da vida dos trabalhadores, que se sujeitavam a acidentes de trabalho e ao adoecimento pela fadiga e pela desnutrição, resultados do sistema de produção que não valorizava sua força de trabalho, tampouco sua dignidade.

A partir dos movimentos operários na Europa industrial do século XIX, formou-se consenso internacional a respeito da importância da limitação da jornada de trabalho. A OIT, inclusive, traz Convenções ou recomendações favoráveis a uma redução de jornada gradual, sem redução da remuneração dos trabalhadores (SÜSSEKIND, 1993, p. 706-707, 715).

No Brasil, por sua vez, o maior avanço legislativo com relação à jornada de trabalho foi a redução da duração de trabalho para 44 horas semanais, a partir da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Este avanço veio com a consagração do direito do trabalho como direito fundamental, sob a égide da valorização da dignidade humana. Não obstante, ainda há divergências entre as normas nacionais de proteção ao trabalho e os documentos da OIT, o que distancia o Brasil do Trabalho Decente e, por conseguinte, do desenvolvimento sustentável.

Esta distância pode ter sido ampliada pela publicação da Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017. Afinal, é possível considerar, dentro de alguns segmentos da sociedade, que as alterações trazidas pela nova lei não teriam introduzido “[...] quase nenhum preceito favorável ao trabalhador, além de ter apresentado várias regras desfavoráveis, com objetivos antissociais e anti-humanistas.” (MARTINS & BRAZ, 2018, p. 109).

Com a globalização, a atuação do Estado se voltou para o crescimento da economia e para o fortalecimento do mercado. Com essa mudança de perspectiva, surgiram movimentos para a flexibilização dos direitos trabalhistas, encarados como impasse ao desenvolvimento econômico. O enfoque adotado é a garantia do arranjo econômico como justificativa para o corte de gastos públicos, principalmente, de gastos sociais, enfraquecendo os institutos constitucionais. (MARTINS & BRAZ, 2010, p. 109).

Neste contexto, Benedetto (2017) explica que um dos objetivos da Reforma Trabalhista foi justamente restringir a atuação da Justiça do Trabalho, conforme se vê no §2.º do Art. 8.º da CLT (BRASIL, 1943), acrescentado pela nova lei (BENEDETTO, 2017, p. 552); restrição trazida concomitantemente com normas de flexibilização das condições mínimas para o exercício digno da atividade laboral, de modo que se possibilita, assim, uma precarização nas relações de trabalho, pois, “[...] de nada adiantaria criar modalidades flexíveis de contratação se o judiciário pudesse, na sequência, criar limitações para essa ‘modernização’ proposta.” (BENEDETTO, 2017, p. 557).

Além disso, modificações na estrutura sindical, que retiraram a obrigatoriedade da contribuição para os sindicatos e não derogaram o instituto da unicidade sindical, podem ter debilitado o instituto, de modo que surgem dúvidas sobre a eficácia da regulação das relações de trabalho por meio de negociações coletivas, visto que as negociações coletivas, a partir do Art. 611-A da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), podem suprimir ou comprimir alguns direitos trabalhistas (BENEDETTO, 2017, p. 562), incluindo-se direitos trabalhistas relacionados ao limite de jornada de trabalho e aos descansos para repouso e alimentação dos trabalhadores.

Com relação à duração de trabalho, as questões mais preocupantes são a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para jornadas de mais de seis horas; a possibilidade de ampliação da duração de trabalho, bem como de acréscimo de horas extras ao trabalho de regime parcial e a desvinculação entre duração de trabalho e saúde e segurança do trabalho. A Reforma Trabalhista também regulamentou a jornada de trabalho 12x36, o trabalho intermitente e o teletrabalho, que também trazem dúvidas com relação ao controle de jornada e à realização de intervalos intrajornada e entre jornadas.

2.2.1 Redução do intervalo intrajornada e a ampliação da jornada

O Art. 611-A da CLT (BRASIL, 1943) preconiza a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, quando se tratarem de algum dos temas enumerados pelos incisos do dispositivo legal. Assim, a jornada de trabalho (desde que respeitados os parâmetros constitucionais) e o intervalo intrajornada podem ser negociados, de modo que a negociação prevaleça sobre a lei.

O intervalo intrajornada negociado deve ter um mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, contudo, antes da Reforma Trabalhista, o tempo de intervalo estabelecido por lei era de no mínimo uma hora para jornadas superiores a seis horas, e o limite mínimo de intervalo somente poderia ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, ao verificar-se que o estabelecimento atendesse integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estivessem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (BRASIL, 1943).

Além disso, o Art. 611-A (BRASIL, 1943), ao dispor sobre a possibilidade de negociação do intervalo intrajornada, não menciona o intervalo de 15 minutos de duração para jornadas superiores a 4 horas e inferiores a 6 horas estabelecido pelo §1.º do Art. 71 da CLT (BRASIL, 1943), de modo que não está definido se este direito pode ser alvo de supressão por negociação coletiva.

Quanto à duração do trabalho, o Art. 59 dispõe que: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.” (BRASIL, 2017), derogando a necessidade de acordo escrito entre empregado e empregador para que a duração de trabalho seja prorrogada. Esta simplificação no procedimento de ampliação da duração de trabalho não é favorável para o empregado, visto que o acordo escrito garantiria uma prova da

manifestação de vontades perante o juízo, sem a qual não seria possível atribuir ao empregado a participação na decisão de prorrogar sua jornada.

Portanto, as alterações trazidas pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) com relação à duração do intervalo intrajornada e à possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho ampliam a insegurança dos trabalhadores nas relações de trabalho, além de possibilitar que estes direitos sejam suprimidos com mais facilidade, por negociação coletiva ou mesmo acordo individual.

2.2.2 Duração de trabalho nos trabalhos em regime parcial

O trabalho em regime parcial é regulamentado pelo Art. 58-A da CLT (BRASIL, 1943), sendo aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais. Este texto foi resultado da alteração da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), visto que, anteriormente, o trabalho em regime parcial era aquele cuja duração não excedesse a 25 horas semanais (BRASIL, 1943).

As novidades que a Reforma Trabalhista trouxe para o trabalho em regime parcial são a ampliação do número de horas, de 25 horas semanais para 26 ou 30 horas semanais; e a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais, que deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. Além disso, agora é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono.

Para Benedetto (2017), a ampliação da duração de trabalho em regime de tempo parcial é outro fator característico da precarização das condições de trabalho, pois, ao tratar o trabalho de até trinta e duas horas semanais como um trabalho de tempo parcial, o contrato funcionará com uma redução salarial em relação aos contratos de trabalho de quarenta e quatro horas semanais, e “[...]dificilmente o empregado que trabalhava 44 horas conseguirá outro trabalho formal, nas 12 horas reduzidas, ainda mais em um cenário econômico de recessão.” (BENEDETTO, 2017, p. 557).

Tal medida vai de encontro à Convenção n. 116 da OIT (1962), que propõe a redução da duração do trabalho para a semana de 40 horas, sem diminuição alguma do salário (SUSSEKIND *et al.*, 1993, p. 715; BENEDETTO, 2017, p. 557).

Apesar da reforma conceder maior liberdade ao trabalhador, possibilitando a negociação de um terço do seu período de férias, considerando-se a relação entre a saúde do trabalhador e a necessidade de descanso, a ampliação da jornada de trabalho em regime parcial, sem o respectivo aumento da remuneração, configura uma desvalorização das horas trabalhadas, além de não proporcionar benefício à saúde do trabalhador.

2.2.3 Jornada de trabalho 12x36

A Reforma Trabalhista trouxe, também, no seu Art. 59-A (BRASIL, 2017), a possibilidade de as partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Esta modalidade de contratação não era regulamentada antes na CLT (BRASIL, 1943), porém, já constituía prática comum nas relações de trabalho, “[...] em especial em trabalhos como os de porteiros, seguranças, enfermeiros, sendo reconhecida, inclusive, pela jurisprudência, tendo o Superior Tribunal do Trabalho editado a Súmula n.º 444, para discipliná-la.” (MARTINS & BRAZ, 2018, p. 111).

O problema referente à jornada de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso regulamentada pela CLT jaz na observância do intervalo intrajornada, pois, os intervalos para repouso e alimentação poderão ser observados **ou** indenizados (BRASIL, 2017).

Note-se, que objetivando a preservação da saúde do trabalhador submetido à jornada de trabalho de 12 x 36, bem como a tutela da segurança no ambiente de trabalho, a legislação não deveria permitir a possibilidade de indenização em pecúnia do intervalo intrajornada, suprimindo esse período de descanso do trabalhador. A mudança introduzida na legislação trabalhista, em descompasso com a Súmula 437, do Superior Tribunal do Trabalho e com inúmeros precedentes jurisdicionais, coloca em risco a saúde do trabalhador ao permitir a negociação do intervalo intrajornada, com sua conversão em pecúnia, caracterizando verdadeiro retrocesso na proteção do trabalhador. (MARTINS & BRAZ, 2018, p. 111).

Somada à possibilidade de supressão do intervalo intrajornada, o contrato de trabalho 12x36 pode ser realizado mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Considerando-se o período de recessão econômica (BENEDETTO, 2017, p. 557) que leva ao aumento no índice de desemprego, resta dúvida se tanto o trabalhador como os sindicatos teriam condições de discutirem as melhores condições de

trabalho dentro deste regime, de modo que a saúde dos trabalhadores não fique comprometida.

O trabalho realizado em turnos de 12h, apesar de ser sucedido por um período de descanso de 36 horas, torna-se prejudicial à saúde do trabalhador caso o intervalo para repouso e alimentação passe a ser suprimido, ainda que indenizado. Não por acaso a novidade legislativa vai de encontro à Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a todo o processo histórico de reconhecimento da importância do período de descanso para a proteção da saúde do trabalhador.

2.2.4 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente é considerado por Benedetto (2017) a principal novidade da Reforma Trabalhista (BENEDETTO, 2017, p. 559), sendo regulado pelo Art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943).

Trata-se de um contrato de trabalho complexo, em que o empregado somente prestará serviços ao empregador quando for convocado, não sendo considerado o tempo de inatividade como tempo à disposição do empregador. Neste contrato, os institutos da não-eventualidade, da subordinação, da dependência e da alteridade são flexibilizados, visto que o empregado pode recusar a oferta do empregador para a prestação do serviço; há multa contratual para o empregado que descumpra o compromisso de prestar serviço ao empregador; a jornada de trabalho não é pré-estabelecida; e o empregado somente receberá pagamento proporcional ao período em que estiver à disposição do empregador nos termos da Lei (BRASIL, 2017).

Destarte, questiona-se: o trabalhador, no ato do contrato, terá ciência de qual será sua jornada de trabalho enquanto estiver prestando serviço, ou será informado somente quando convocado? Poderá a jornada ser acrescida de horas extras? De quanto tempo será o período de inatividade entre uma prestação de serviço e outra? Além disso, o parágrafo 9.º do Art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943), ao tratar de férias, não explicita se o período de inatividade será computado para o cálculo do período aquisitivo.

Benedetto (2017) informa que, “Pela redação aprovada, qualquer trabalhador em qualquer setor (exceto os aeronautas, art. 443, § 3º) pode ser contratado por hora, e o período de inatividade pode ser de horas, dias ou meses.” (BENEDETTO, 2017, p. 559). Não há informação sobre a duração de jornada do trabalho intermitente, e o dispositivo é vago sobre o cálculo do período aquisitivo de férias.

Num contexto em que não há possibilidade de limitação dessa modalidade contratual pela Justiça do Trabalho, “[...] todos os trabalhadores brasileiros poderiam ser inseridos nesse tipo de contrato.” (BENEDETTO, 2017, p. 559).

Segundo Martins e Braz (2018, p. 110):

[...] A referida alteração pode ser interpretada, de certa forma, como prejudicial ao trabalhador, ao retirar a certeza do salário no final do mês, fortalecendo a classe empregadora. Por outro lado, não se pode olvidar que essa nova modalidade de contratação de trabalho pode facilitar e estimular a contratação de trabalhadores, para atender demandas específicas e pontuais dos contratantes, contribuindo para a formalização de relações de trabalho.

O principal efeito verificado pela regulação do trabalho intermitente é, portanto, a dúvida acerca do funcionamento desta espécie contratual, o que pode implicar em problemas na execução do contrato; bem como a dúvida acerca dos seus possíveis impactos sociais para os trabalhadores que, a despeito de perderem a segurança do instituto da não-eventualidade, da dependência e da alteridade, passam a ter a possibilidade de manter vínculo contratual com um número maior de empregadores.

2.2.5 Teletrabalho

A regulamentação do teletrabalho na CLT (BRASIL, 1943) representa um passo da Reforma Trabalhista para abarcar a modernização das relações de trabalho na legislação. Esta modalidade de trabalho é tratada em cinco artigos (Art. 75-A a Art. 75-E) da CLT (BRASIL, 1943), consistindo na prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Enquanto há argumentos no sentido de que “[...] o teletrabalhador terá flexibilidade para gerenciar o seu tempo, bem como mais tempo de convivência com a família e aumentará a sua produtividade.” (DE MASI, 2000, p. 175; BENEDETTO, 2017, p. 561), há dúvida sobre o controle da jornada de trabalho nesta modalidade de contrato, bem como o cômputo do preço da hora de trabalho para fins de remuneração, afinal: o teletrabalho seria computado como um trabalho de quarenta e quatro horas semanais, ou seria computado como um trabalho em regime parcial? As horas extraordinárias seriam permitidas neste regime de trabalho?

A Reforma Trabalhista foi vaga na regulamentação da jornada do teletrabalho, e atribuiu ao próprio contrato de trabalho a solução de questões como a utilização de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para a realização da atividade laboral. Trata-se, assim, de outra espécie de contrato de trabalho que levanta questionamentos e traz insegurança sobre seu funcionamento, tanto para trabalhadores como para empregadores.

2.2.6 Desvinculação entre duração de trabalho e saúde do trabalhador

Ao tratar de duração de trabalho, pode-se considerar a alteração trazida pelo Parágrafo Único do Art. 611-B como a mais assustadora da Reforma Trabalhista. Segundo o dispositivo, regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2017).

Com este dispositivo, o legislador tem por objetivo justificar ou dirimir questionamentos acerca da supressão de intervalos intrajornada; da ampliação da jornada de trabalho, inclusive em ambientes insalubres; além problemáticas envolvendo a jornada de trabalho nos modelos de trabalho novos apresentados, visto que a jornada 12x36 e o teletrabalho também podem ser objeto de acordo ou convenção coletiva.

A relação entre duração de trabalho e saúde do trabalhador não pode ser negligenciada, sob pena de se repetir a coisificação do indivíduo, que ocorria quando a força de trabalho era reconhecida meramente como uma mercadoria (MARX & ENGELS, 1998, p. 72). Considerando-se a luta histórica pelo reconhecimento da duração de trabalho de 8 horas, e o consenso internacional pela redução da duração de trabalho para 40 horas semanais, a desvinculação entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador deve ser considerada como um retrocesso social sem precedentes no Brasil, que também constitui um distanciamento entre as normas brasileiras de direito do trabalho e o Trabalho Decente.

Assim, necessário se faz discorrer sobre os possíveis impactos sociais da ampliação do limite de jornada de trabalho, bem como os impactos sociais da desvinculação entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador.

2.3 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA AMPLIAÇÃO DO LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO

Verificadas as possibilidades de ampliação da jornada de trabalho a partir da Lei 13.467 (BRASIL, 2017), é necessário discutir quais são os possíveis impactos que a ampliação de jornada de trabalho e a sua desvinculação da saúde e segurança do trabalho podem ter sobre a sociedade brasileira, especialmente sobre os trabalhadores.

Esta discussão é pautada no estudo desenvolvido anteriormente sobre a importância do limite de jornada para a concretização do trabalho decente e para a proteção da saúde do trabalhador; considerando-se que a Reforma Trabalhista possibilita a supressão dos intervalos intrajornada para repouso e alimentação, ou o acréscimo de horas suplementares de trabalho, por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho e, em alguns casos, por meio de acordo individual; além de desvincular a duração de trabalho e a saúde do trabalhador, para fins de supressão dos direitos trabalhistas, no parágrafo único do Art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943).

No item anterior, apresentou-se como objetivo principal da Reforma Trabalhista no Brasil o combate ao crescente desemprego decorrente de uma crise econômica que afetou o País a partir de 2015 (KREIN *et al.*, 2019, p. 226; FILGUEIRAS, 2019, p. 231). A flexibilização das normas trabalhistas seria, então, necessária para ampliar a contratação de trabalhadores, e para enfrentar a crise econômica (REIS & PRADO, 2019, p. 2).

Não obstante, entre 2004 e 2014, houve “[...] forte criação de empregos e formalização dos contratos de trabalho sem que tivesse ocorrido uma reforma.” (KREIN *et al.*, 2019, p. 226), de modo que levantam-se dúvidas sobre a real necessidade ou mesmo a urgência da reforma, que embora tão ampla, foi realizada em menos de um ano, sem oportunidade de ser discutida pela sociedade (BENEDETTO, 2017).

Assim, Krein *et al.* (2019) são veementes ao afirmarem que o maior objetivo da aprovação da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) foi, na verdade, o de estabelecer um padrão de trabalho “[...] menos protetivo, propiciando maior liberdade de determinação, pelo empregador, das condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho.” (KREIN *et al.*, 2019, p. 226).

A ideia principal é a de que “[...] cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários.” (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 234), e o aumento do lucro que, por conseguinte, elevaria a poupança da

economia, ampliando investimentos e, o número de empregos, gerando um ciclo de crescimento econômico (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 242).

Há, contudo, posições que refutam a teoria do ciclo de crescimento econômico proposto pelos defensores da Reforma Trabalhista.

Elas apontam que, a) por mais que se cortem custos do trabalho, pode não haver demanda por mais produtos e, portanto, não ocorrerem contratações; b) cortes podem ou não aumentar o lucro – as vendas podem cair com uma demanda menor; c) mesmo que o lucro cresça, este pode ou não virar investimento (por que investir sem demanda crescente?); d) cortes podem piorar a situação, pois trabalhadores tendem a consumir parcela maior dos seus ganhos, de modo que a transferência de renda para os empresários pode reduzir a demanda agregada da economia e a própria produção. (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 241).

Além disso, ao propiciar maior liberdade para que o empregador determine as condições do contrato e restringir as atividades da Justiça do Trabalho, como ocorreu com a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), o Estado age de encontro à meta de Trabalho Decente e aos ODS, pois, sem a proteção estatal, os trabalhadores ficam sujeitos às regras de oferta e demanda do mercado, especialmente num contexto em que “Defender salários e condições de trabalho é promover o próprio desemprego.” (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 234).

Considerando a historicidade da luta operária por melhores condições de trabalho, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) pode ser considerada um retrocesso social sem precedentes na história da legislação trabalhista no Brasil, por tolher direitos trabalhistas e privar os trabalhadores de buscarem respaldo judicial.

A História revela que, sem um mínima proteção, a tendência dos tomadores de serviços é exaurir os trabalhadores com jornadas excessivas e negação do direito ao descanso, além de oferecerem sempre as piores condições para a prestação do serviço. É preciso, então, garantir um mínimo de condições aos trabalhadores, com ênfase para as que tratam da duração do trabalho e dos períodos de repouso. (BRITO FILHO, 2013, p. 52)

Desta forma, apresentam-se os principais impactos jurídicos, econômicos e sociais da possibilidade de ampliação da jornada de trabalho pela Reforma Trabalhista no Brasil, compreendendo-se como impactos sociais como aqueles pertinentes às condições de trabalho, incluindo-se a saúde do trabalhador.

Quanto ao objetivo de combater o desemprego no Brasil a partir da Reforma Trabalhista, Filgueiras *et al.* (2019) relatam que, mesmo após um ano de vigência, as alterações trazidas pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) não alteraram significativamente o índice de desemprego (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p 244):

[...] No Brasil, os salários de entrada dos empregados formais permanecem basicamente estagnados após novembro de 2017. Enquanto isso, após 1 ano e meio em vigor, a reforma não cumpriu sua principal promessa: a taxa de desemprego apurada se manteve quase a mesma: era 11,8% de desemprego aberto e 24,5% de subutilização da força de trabalho no último trimestre 2017, contra 11,6% e 25%, respectivamente, no último trimestre 2018.

Isto ocorre porque a reforma, *per se*, não é medida suficiente para influenciar no índice de desemprego ou no crescimento econômico de uma Nação. Além disso, mudanças na estrutura de produção que reduzam o rendimento dos trabalhadores, desvalorizando o seu tempo à disposição do empregador, reduzem também a circulação de capital no mercado interno, de modo que cai a participação dos salários de trabalhadores nos PIBs, e os setores econômicos se tornam dependentes da demanda no mercado externo para não reduzirem a produção e as vendas (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 243).

É neste sentido que Sachs (2004) defende o crescimento econômico a partir da valorização dos trabalhadores e do fortalecimento do mercado interno (SACHS, 2004, p. 11). Afinal, “[...] é preciso lembrar que nove entre cada dez pessoas em todo o mundo trabalham para o mercado interno” (SACHS, 2004, p. 11), e a valorização dos trabalhadores amplia o consumo no mercado interno, produzindo um crescimento endógeno – de dentro para fora, pouco dependente do mercado externo (SACHS, 2004, p. 12). A valorização dos trabalhadores também é meta de Trabalho Decente e, portanto, condição para a concretização do desenvolvimento sustentável.

Destarte, ressalta-se que a Reforma Trabalhista foi infeliz em promover a valorização dos trabalhadores, pautando-se, ao contrário, na política de redução de custos (direitos) dos trabalhadores com objetivo de ampliar o número de contratações. Ao desvalorizarem a força de trabalho, não contribuíram nem para o combate ao desemprego, nem para o crescimento econômico do País.

Mesmo com relação às modalidades alternativas de contrato de trabalho não representam um percentual significativo no número de contratações. O trabalho em regime parcial, mesmo após a Reforma Trabalhista, mal representa 1% nas contratações (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 245). O trabalho temporário, por sua vez, entre novembro de 2017 e fevereiro de 2018, representou 4,5% do total de contratações no Brasil (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 245). O trabalho intermitente apresentou “[...] cerca de 80 mil vínculos de saldo até maio de 2019, com tendência de crescimento, mas ainda perfaz percentual ínfimo dos empregados formais (menos de 0,3%).” (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 245).

O trabalho autônomo é o que tem mantido o maior percentual de contratações, atingindo 25% da população ocupada em 2018. (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 245). A preocupação é no sentido de que as contratações típicas de trabalho sejam cada vez mais substituídas pela contratação de trabalhadores como autônomos, sem que os trabalhadores tenham a proteção conferida pelo contrato típico (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 245-246).

Quanto à duração de trabalho, subiu de 22,5%, em 2016, para 22,9% em 2018 o percentual de trabalhadores que trabalham mais de 45h por semana no Brasil (IBGE, 2019). Subiu também o percentual de trabalhadores que trabalham somente até 15h semanais, de 3,7% em 2016 para 4,4% em 2018 (IBGE, 2019). Em ambos os casos, constata-se a desvalorização da mão de obra como fator para o aumento dos percentuais (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 247).

O rendimento médio dos trabalhadores brasileiros subiu, de R\$2.134,00 (dois mil, cento e trinta e quatro reais) em 2016 para R\$2.163,00 (dois mil, cento e trinta e quatro reais) em 2018, ano em que se registrou o maior rendimento desde 2015, ano em que o Brasil passou a sentir os efeitos da crise econômica. Um crescimento bem inferior se comparado ao de 2012 para 2014, período em que o rendimento subiu de R\$2.065,00 (dois mil e sessenta e cinco reais) para R\$2.218,00 (dois mil, duzentos e dezoito reais) (IBGE, 2019).

Reitera-se o argumento de que a Reforma Trabalhista no Brasil não contribuiu para o crescimento do rendimento médio do trabalhador de forma significativa no seu primeiro ano de vigência. Contribuiu, contudo, para aumentar o percentual de trabalhadores que cumpram uma carga horária de trabalho superior a 45h semanais, e para aumentar a força de trabalho subutilizada com os trabalhos de até 15h semanais. A desvalorização da mão de obra, conforme já discutido, é prejudicial para o mercado interno e, por conseguinte, para o crescimento econômico do País, e ainda mais prejudicial para os objetivos de Trabalho Decente e de Desenvolvimento Sustentável.

Além disso, há que se falar na relação entre duração de trabalho e saúde do trabalhador. Reis e Prado explicam que não é possível dissociar a duração de trabalho e a saúde do trabalhador, pois (REIS & PRADO, 2019, p. 4):

[...] Em grande parte, as normas que trazem o regramento dessa organização temporal do trabalho, que inclui a previsão de pausas, intervalos e duração da jornada, são elaboradas com base em critérios técnicos, tendo como principal repositório no ordenamento brasileiro as normas regulamentadoras de segurança e saúde elaboradas pelo Ministério do Trabalho, que por sua vez se baseiam em critérios e estudos adotados internacionalmente.

O Ministério do Trabalho publicou, em 18 de abril de 2013, a Norma Regulamentadora NR-36, que regulamenta aspectos de segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados (REIS & PRADO, 2019, p. 13). Na NR-36, dispõe-se sobre a necessidade de eliminação de jornadas excessivas, bem como a vedação da redução do intervalo para repouso e alimentação, destacando-se que “A redução do tempo de exposição é uma das formas de diminuir as consequências dos riscos oriundos dos processos de trabalho.” (BRASIL, 2017, p. 191; REIS & PRADO, 2019, p. 14).

A este respeito, cumpre recordar que as lutas operárias na Europa industrial do século XIX tinham dois objetivos principais: o direito à vida (ou à sobrevivência), e a construção do instrumento necessário à sua conquista: a liberdade de organização (DEJOURS, 1987, p. 17). Já era consenso no movimento operário a necessidade de redução de jornada para se evitar os riscos da atividade laboral e se preservar a saúde dos trabalhadores.

A jornada excessiva não se resume à exposição dos trabalhadores a riscos de acidentes. Afinal, o excesso de trabalho também pode constituir fatores de risco psicossociais (JARDIM, 2019, p. 111), e os trabalhadores expostos a uma carga excessiva de estresse no trabalho podem desenvolver transtornos mentais e comportamentais (TMCs) (SILVA JÚNIOR, 2012, p. 27). Assim, depreende-se que a duração de trabalho não afetaria somente a saúde de trabalhadores de determinadas categorias, havendo a possibilidade de que a duração de trabalho influencie sobre profissionais de demais tipos de trabalho.

Com relação a riscos para a saúde dos trabalhadores, a OIT declara no relatório sobre empregos atípicos no mundo (OIT, 2016), que as relações de emprego atípicas, como o trabalho intermitente, o trabalho em regime parcial ou o trabalho autônomo, também podem acompanhar riscos relacionados com lesões e acidentes; riscos para a saúde mental e de assédio; riscos de exposição a más condições de trabalho e perigos; e problemas relacionados com a fadiga (OIT, 2016, p. 17).

Ter um emprego temporário ou a tempo parcial involuntário pode agravar as percepções subjetivas de insegurança no emprego, sobretudo entre os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho, e quando as oportunidades de mudança de contratos temporários para contratos sem termo são reduzidas.³⁰ Uma maior insegurança no emprego está associada a uma série de resultados negativos que afetam negativamente a satisfação no trabalho, o bem-estar psicológico e mental, e a satisfação geral com a vida. (OIT, 2016, p. 17).

De Masi (2000), por sua vez, explica que não há relação de proporcionalidade direta entre o tempo que os trabalhadores passam à disposição de seus empregadores, mas, ao

contrário: existe uma redução na produtividade devido à fadiga e aos estresses aos quais os trabalhadores acabam por se submeter quando muito envolvidos com o ambiente de trabalho (DE MASI, 2000, p. 173-174).

Verifica-se, portanto, que as consequências da possibilidade de ampliação de jornada e consequente desvalorização da hora-trabalho podem gerar consequências negativas não somente para a empregabilidade e para o crescimento econômico do Brasil, como também para a saúde dos trabalhadores. Este risco é agravado pelo texto do parágrafo único do Art. 611-B da CLT (BRASIL, 2017), que desvincula a duração do trabalho da saúde e segurança do trabalho, para fins de negociação coletiva.

Não obstante todos os argumentos apresentados no sentido de que a Reforma Trabalhista tenha sido prejudicial para os trabalhadores brasileiros, em novembro de 2019, o Governo Federal publicou a Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019), que trouxe mais alterações para a CLT (BRASIL, 1943), autorizando trabalhos aos domingos e feriados, desde que o empregador estabeleça, durante a semana, folga compensatória que corresponda ao repouso semanal remunerado; e delegando para legislações locais o repouso semanal compensatório referente aos trabalhadores em estabelecimentos de comércio (BRASIL, 2019). A Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019) também estabeleceu o trabalho aos sábados nos bancos e a duração de trabalho de 30h semanais para os trabalhadores bancários, possibilitando, ainda, a ampliação desta duração de trabalho, nos termos do Art. 58 da CLT (BRASIL, 1943; 2019).

A maior novidade da Medida Provisória 905 (BRASIL, 2019), contudo, é a nova modalidade de contrato de trabalho, denominada “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”, em que trabalhadores de dezoito a vinte e nove anos de idade podem aderir a um sistema de contratação por tempo determinado, abrindo mão do seu percentual integral do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para receber apenas 50% do valor da indenização sobre uma alíquota mensal de apenas 2% de contribuição. Trata-se de outra modalidade de emprego atípico, tolhendo mais um direito trabalhista.

A crítica às novidades legislativas mais recentes continua sendo a mercadorização do trabalho (MARX & ENGELS, 1998, p. 72; FILGUEIRAS, 2019, p. 239), que é incongruente com o Trabalho Decente e representa um desrespeito à dignidade dos trabalhadores.

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o

trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano. (BRITO FILHO, 2013, p. 55).

Neste cenário de liberalização da estrutura de produção no Brasil, em que há demasiada liberdade para as negociações coletivas, em detrimento da interferência estatal sobre as relações de trabalho, urge reconstruir o sindicalismo, por meio da conscientização dos trabalhadores, para que os trabalhadores não sejam prejudicados sob as regras de oferta e demanda do mercado. Afinal, os sindicatos possuem importante função de representar o exercício da cidadania nos ambientes de trabalho.

Apelando para a observação de Gramsci (2004), segundo o qual “[...] os privilégios e as diferenças sociais, sendo produtos da sociedade e não da natureza, podem ser superados” (GRAMSCI, 2004, p. 46), verifica-se a natureza mutável das condições sociais, no sentido de que, do mesmo modo de que os privilégios e as diferenças sociais podem ser superados, os mesmos podem ser perpetrados pela inércia da sociedade, que pode até sofrer com retrocessos sociais, conforme ocorre desde os últimos anos.

Assim, no âmbito de um Estado Democrático de Direito, é essencial o exercício de cidadania, dotada de solidariedade e responsabilidade (MORIN, 2003, p. 74), para que seja possível atingir os objetivos constitucionais de desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e solidária; e para que seja possível reduzir a miserabilidade e ampliar o sentimento de solidariedade entre os cidadãos.

3 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL

A Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) e a Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019) são marcos legislativos que representam tendência global de liberalização da estrutura de produção e flexibilização ou renúncia das normas de proteção ao trabalho. Estas alterações, mais evidentes no Brasil, a partir de 2015, quando o País passou a sofrer com séria crise econômica (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 231). A proposta de uma reforma na legislação trabalhista visava à criação de novos postos de emprego e ao aumento do lucro dos empresários, para se enfrentar a crise econômica no Brasil.

A Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), além de possibilitar a ampliação da jornada, inclusive em ambientes insalubres, por meio da redução do intervalo intrajornada ou por meio da prorrogação da duração de trabalho; além de permitir a jornada de trabalho 12x36 sem concessão de intervalo para repouso e alimentação; restringiu as atividades da Justiça do Trabalho, visando à coibição do ativismo judicial (BENEDETTO, 2017, p. 553); e fragilizou os sindicatos, instituindo o fim da contribuição sindical compulsória. A nova lei também estabelece que não há relação entre duração de jornada e saúde do trabalhador, para fins de supressão de direitos trabalhistas por negociação coletiva.

Estas alterações na legislação trabalhista não contribuíram para o crescimento do rendimento médio do trabalhador de forma significativa no seu primeiro ano de vigência, tampouco contribuíram para o aumento das contratações nas modalidades de emprego atípico (IBGE, 2019) regulamentadas pela CLT (BRASIL, 1943). Antes, resultaram no aumento do percentual de trabalhadores que cumpram uma carga horária de trabalho superior a 45h semanais, e no aumento da força de trabalho subutilizada com os trabalhos de até 15h semanais (IBGE, 2019).

Cumpram ressaltar que tanto empregos atípicos como jornadas de trabalho extensas podem influenciar de forma negativa na saúde dos trabalhadores, a despeito do disposto no parágrafo único do Art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943). Assim, é possível compreender a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) e a Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019), por possibilitarem a ampliação de jornada, como textos normativos que permitem violação ao direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

Desta forma, necessário se faz averiguar os impactos sociais da possibilidade de ampliação da jornada de trabalho especificamente no Mato Grosso do Sul. Para tanto, serão considerados os Termos de Ajuste de Conduta (TACs) firmados pelo MPT/MS no período de

2015 a 2019, para conhecer a incidência de cláusulas referentes à jornada de trabalho. Pretende-se, desta forma, verificar se as alterações presentes na Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) influenciaram na incidência ou na edição de cláusulas referentes à jornada de trabalho nos TACs do MPT/MS. Assim, para a análise neste item necessita-se de uma abordagem quali-quantitativa das cláusulas dos TACs.

A análise quantitativa será realizada a partir da leitura e da apresentação de incidências de TACs do MPT/MS referentes à jornada de trabalho no período de 2015 a 2019, bem como da incidência de temas relacionados à jornada de trabalho nas cláusulas dos documentos. A análise qualitativa será realizada ao confrontar os dados obtidos com os argumentos expostos sobre os impactos sociais da ampliação da jornada de trabalho pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) no Brasil, com o objetivo de verificar quais são os impactos positivos, bem como os impactos negativos da mudança legislativa nas condições de trabalho do Mato Grosso do Sul.

3.1 ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MS A PARTIR DE TACS FIRMADOS PELO MPT/MS ENTRE 2015 E 2019

Na discussão sobre os impactos sociais da Reforma Trabalhista no Brasil, verificou-se que a Reforma não auxiliou no aumento significativo da renda média dos trabalhadores brasileiros. Também se verificou a ilegitimidade do discurso de que a reforma combateria o desemprego e contribuiria para o crescimento econômico do País.

No Mato Grosso do Sul, a renda média dos trabalhadores cresceu acima da média nacional de 2016 para 2018, percebendo-se uma alteração no valor de R\$2.075,00 (dois mil e setenta e cinco reais) para R\$2.150,00 (dois mil, cento e cinquenta reais). Não obstante, o crescimento da renda média dos trabalhadores no Estado ainda foi um pouco maior no período de 2012 a 2014, em que foi de R\$2.041,00 (dois mil e quarenta e um reais) para R\$2.153,00 (dois mil, cento e cinquenta e três reais) (IBGE, 2019).

Quanto às horas trabalhadas, o percentual de trabalhadores que cumpram mais de 45h semanais é de 24,3% em 2016, e esse percentual sobe para 26,2% em 2018, superando também a média nacional (IBGE, 2019). O percentual de trabalhadores que laboram menos de 15h semanais subiu também, de 3,7% em 2016, para 4,6% em 2018 (IBGE, 2019).

Há indícios, portanto, de que no Mato Grosso do Sul há uma tendência similar à do Brasil no que concerne aos impactos sociais da Reforma Trabalhista. Pretende-se, contudo, confrontar as teses apresentadas com dados extraídos dos TACS firmados pelo MPT/MS para

então tecer observações sobre os possíveis impactos da reforma sobre as condições de trabalho no Estado.

Destaca-se que os TACs são denominados, no ordenamento jurídico nacional, Compromisso de Ajustamento de Conduta (BRASIL, 1990), e são títulos executivos extrajudiciais (BRASIL, 1985) oriundos de acordo entre os órgãos públicos legitimados para propor ação civil pública de responsabilidade por danos causados a interesses difusos e coletivos (BRASIL, 1985), e “[...] pessoas naturais; **pessoas jurídicas de direito privado e as de direito público; os órgãos públicos**, ainda que despersonalizados; e as pessoas morais, como **condomínio e a massa falida**” (MARIQUITO, 2012, p. 75 – grifou-se), com fim de prevenção ou reparação do dano causado por meio de adequação da conduta dos compromissários.

Para esta pesquisa, consideram-se as TACs firmadas entre o MPT e os empregadores (sendo possível a inclusão de empregadores públicos), no período de 2015 a 2019, para que se obtenha uma amostra razoável das condições de trabalho antes da Reforma Trabalhista entrar em vigor (2015-2017) e depois (2018-2019). Nos TACs que serão analisados deverá constar identificação de data e local da formalização do compromisso, bem como identificação das partes por meio de sua assinatura. Destaca-se que serão excluídas da análise os que não constarem tais informações.

Assim, apresenta-se análise de 155 TACs firmados pelo MPT/MS em 2015, dos quais 92 versam sobre saúde e segurança do trabalho; 42 discorrem sobre jornada de trabalho; 39 tratam da falta de registro dos trabalhadores em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); 27 pactuam sobre a remuneração dos trabalhadores; 18 tratam da falta do recolhimento de FGTS ou da falta de pagamento das verbas rescisórias; e, 7 constituem termos aditivos por descumprimentos de TACs firmados anteriormente. Não há TACs da amostra de 2015 que versem sobre assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Para melhor visualização das informações estatísticas, apresenta-se tabela contendo percentual dos assuntos tratados. Deste modo:

Tabela 1 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2015

Assuntos tratados	Quantidade de TACs que tratavam dos assuntos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Saúde e segurança do trabalho	92	59,35
Jornada de trabalho	42	27,09
Registro dos trabalhadores em CTPS	39	25,16
Remuneração	28	18,06
FGTS ou verbas rescisórias	18	11,61
Descumprimento de TAC	7	4,52
Assédios em ambiente de trabalho	-	-
Total	155	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

As temáticas de maior incidência nos TACs de 2015 são saúde e segurança do trabalho. A jornada de trabalho, foco desta dissertação, fica em segundo lugar de maior incidência, seguida por registro dos trabalhadores em CTPS; remuneração; recolhimento do FGTS ou pagamento de verbas rescisórias; e termos aditivos para descumprimento de TACs, respectivamente.

Dentre os TACs que tratam de problemas relacionados à jornada de trabalho, o tópico de maior incidência diz respeito à falta do cômputo de jornada em registro manual ou mecânico, com 23 incidências; seguido pela vedação à prorrogação da jornada de trabalho acima do limite constitucional de 2h por dia, com 19 menções. Em terceiro lugar, verificam-se a incidência de 13 documentos versando sobre para a falta de concessão de descanso semanal remunerado; e 13 documentos tratando da falta de concessão de intervalo para repouso e alimentação, ou para recuperação fisiológica em atividades insalubres. Há também a incidência de 10 documentos determinando que seja concedido o intervalo de 1h entre uma jornada e outra, e 1 documento permitindo, em dias de realização de balanço, a concessão de no mínimo 8h de descanso entre uma jornada e outra, em caráter excepcional. Por último, 3 TACs versam sobre a concessão e o pagamento de verbas referentes a férias anuais para os trabalhadores.

Tabela 2 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2015

Tópicos incidentes	Quantidade de TACs que tratavam dos tópicos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	23	54,76
Prorrogação da Jornada de trabalho	19	45,24
Intervalo intrajornada	13	30,95
Repouso semanal remunerado	13	30,95
Intervalo entre duas jornadas	11	26,19
Férias	3	7,14
Total	42	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

É possível depreender, a partir dos dados obtidos, que há negligência dos empregadores com relação ao cômputo de jornada, sem o qual se torna difícil calcular o tempo despendido pelo trabalhador na atividade laboral. Há, também, TACs tratando de violação com relação à prorrogação da jornada de trabalho além do limite constitucional, que caracteriza a desvalorização da hora-trabalho do trabalhador e a desconsideração pelo tempo de descanso que lhe é devido.

Considerando que em 2015 o Brasil começou a sofrer com a recessão econômica, é questionável se estas incidências seriam resultado de um abalo na estrutura de trabalho, principalmente ao se considerar que o rendimento médio dos trabalhadores no Mato Grosso do Sul caíram de R\$2.153,00 (dois mil, cento e cinquenta e três reais) em 2014 para R\$1.953,00 (mil, novecentos e cinquenta e três reais) em 2015 (IBGE, 2019). Não obstante, quanto às horas trabalhadas, caiu de 33,7% em 2014 para 30,3% o percentual de trabalhadores que cumpriram mais de 45 horas semanais no período supracitado (IBGE, 2019).

Há que se comparar, ainda, os dados referentes ao ano de 2015 com os anos posteriores. Destarte, apresenta-se análise de 134 TACs firmados pelo MPT/MS em 2016, dos quais, 84 discorrem sobre saúde e segurança do trabalho; 35 tratam de jornada de trabalho; 33 versam sobre falta de registro dos trabalhadores em CTPS; 25 tratam da remuneração dos trabalhadores; 14 discorrem sobre falta do recolhimento de FGTS ou falta de pagamento das verbas rescisórias; 6 TACs constituem termos aditivos por descumprimento de TACs firmados anteriormente; e, 1 versa sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

Tabela 3 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2016

Assuntos tratados	Quantidade de TACs que tratavam dos assuntos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Saúde e segurança do trabalho	83	61,94
Jornada de trabalho	33	24,23
Registro dos trabalhadores em CTPS	32	23,88
Remuneração	25	18,66
FGTS ou verbas rescisórias	14	10,45
Descumprimento de TAC	6	4,5
Assédios em ambiente de trabalho	1	0,7
Total	134	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Novamente, o maior índice de assuntos tratados nos TACs analisados é sobre saúde e segurança do trabalho, superando o percentual do ano anterior, de 59,35% e atingindo 61,94% dos documentos analisados.

Quanto aos tópicos mencionados nos TACs que tratam de jornada de trabalho, a maior incidência foi novamente a falta de cômputo de jornada em registro manual e mecânico, com 17 incidências. Em segundo lugar, com 12 incidências, a prorrogação da jornada de trabalho além do limite constitucional. Em terceiro lugar, tópicos referentes à falta de concessão de descanso semanal remunerado, com 10 incidências; seguido por tópicos relativos à falta de concessão do intervalo para repouso e alimentação. Houve 6 incidências de cláusulas discutindo a concessão do intervalo mínimo de 11h entre duas jornadas; 3 referências à falta de concessão de férias anuais; e 1 referência à falta de cômputo das horas *in itinere*.

Tabela 4 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2016

Tópicos incidentes	Quantidade de TACs que tratavam dos tópicos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	17	51,51
Prorrogação da Jornada de trabalho	12	36,36
Repouso semanal remunerado	10	30,30
Intervalo intrajornada	9	27,27
Intervalo entre duas jornadas	6	18,18
Férias	3	9,1
Cômputo de horas <i>in itinere</i>	1	3,03
Total	33	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Os tópicos incidentes nos TACs que versam sobre jornada de trabalho em 2016 apresentam um percentual próximo ao de 2015, com a maior incidência sobre a falta de cômputo das horas trabalhadas; seguida pela prorrogação da jornada de trabalho além do limite constitucional.

A novidade é a incidência de um tópico sobre cômputo de horas *in itinere* para fins de pagamento, tópico que passa a ser descartado a partir da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017). É necessário dispor sobre a importância deste instituto, ainda que, no ano de 2016, discuta-se sobre isso em apenas uma cláusula.

Principalmente nas grandes cidades, em que o percurso casa-trabalho pode ser longo e/ou trabalhoso, o cômputo deste tempo como tempo de trabalho é um importante respaldo para os trabalhadores. Ao deixar de computar este tempo, desconsidera-se a energia despendida pelo trabalhador no percurso casa-trabalho, além de desconsiderar os riscos assumidos pelos trabalhadores neste período.

Com relação às horas trabalhadas em 2016, houve uma redução de 30,3% para 24,3% o percentual de trabalhadores no Mato Grosso do Sul que cumpriram carga horária superior a 45h semanais. No mesmo período, o rendimento médio dos trabalhadores cresceu de R\$1.953,00 (mil, novecentos e cinquenta e três reais) para R\$2.075,00 (dois mil e setenta e cinco reais) (IBGE, 2019). Cumpre ressaltar que, apesar de o Brasil se encontrar em recessão econômica em 2016, a Reforma Trabalhista ainda não havia sido publicada.

Em 2017, apresenta-se análise de 170 documentos, dos quais, 109 discorrem sobre saúde e segurança do trabalho; 44 tratam da falta de registro dos trabalhadores em CTPS; 42 versam sobre jornada de trabalho; 33 tratam da remuneração dos trabalhadores; 20 discorrem

sobre falta do recolhimento de FGTS ou falta de pagamento das verbas rescisórias; 13 TACs constituem termos aditivos por descumprimento de TACs firmados anteriormente; e, 8 versam sobre situações envolvendo assédios no ambiente de trabalho.

Tabela 5 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2017

Assuntos tratados	Quantidade de TACs que tratavam dos assuntos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Saúde e segurança do trabalho	109	64,12
Registro dos trabalhadores em CTPS	44	25,88
Jornada de trabalho	42	24,7
Remuneração	33	19,41
FGTS ou verbas rescisórias	20	11,76
Descumprimento de TAC	13	7,65
Assédios em ambiente de trabalho	8	4,7
Total	170	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Pelo terceiro ano consecutivo, o maior índice de assuntos tratados nos TACs de 2017 é sobre saúde e segurança do trabalho. Em segundo lugar, questões referentes ao registro de trabalhadores em CTPS, seguidas por jornada de trabalho por e remuneração. Além de se verificar menor percentual na incidência de TACs discutindo sobre jornada de trabalho, uma novidade neste ano é o aumento considerável de TACs dispendo sobre assédios morais ou sexuais em ambiente de trabalho.

Nos TACs que tratam de jornada de trabalho, por sua vez, a maior incidência continua sendo o tópico sobre cômputo de jornada em registro manual ou mecânico, com 20 cláusulas dispendo sobre o tema. Em segundo lugar, mantém-se, também, a incidência sobre a prorrogação de jornada além do limite constitucional, verificando-se 15 cláusulas. Em terceiro lugar, 9 cláusulas discutem a concessão de descanso semanal remunerado. Em quarto lugar, há incidência de 7 cláusulas versando tanto sobre intervalo intrajornada, quanto o intervalo de 11h entre jornadas. Há crescimento na incidência da concessão e o pagamento de verbas referentes a férias anuais, que somam 6 cláusulas. Por último, há uma cláusula tratando do cômputo da hora-trabalho no trabalho noturno.

Tabela 6 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2017

Tópicos incidentes	Quantidade de TACs que tratavam dos tópicos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	20	47,62
Prorrogação da Jornada de trabalho	15	35,71
Repouso semanal remunerado	9	21,43
Intervalo intrajornada	7	16,67
Intervalo entre duas jornadas	7	16,67
Férias	6	14,28
Trabalho noturno	1	2,38
Total	42	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Em 2017, nota-se que a incidência dos tópicos relativos à jornada de trabalho têm um percentual similar ao de 2016. As novidades são o aumento da incidência de cláusulas sobre a concessão e o pagamento de férias, e a incidência de uma cláusula que trata do trabalho noturno, em vez da hora *in itinere*.

O trabalho noturno deve ser computado de forma diferente do trabalho diurno, motivo pelo qual o TAC n. 174/2017, firmado em Campo Grande/MS, estabelece que, a partir das 22h, a hora-trabalho seja computada em 52min e 30s, além de determinar o pagamento da hora-trabalho noturna com adicional de pelo menos 20% sobre a hora-trabalho diurna (MPT/MS, 2017).

Em comparação com o ano de 2016, vê-se que houve crescimento de 24,3% para 27,9% no percentual de trabalhadores no Mato Grosso do Sul que cumpriram uma carga horária superior a 45h semanais (IBGE, 2019). O rendimento médio mensal dos trabalhadores, por sua vez, sofreu redução de R\$2.075,00 (dois mil e setenta e cinco reais) para R\$2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais) (IBGE, 2019).

Visto que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) entrou em vigor somente em novembro de 2017, considera-se, para esta pesquisa, que em 2017 ainda não houve alteração significativa provocada pelas alterações da Reforma Trabalhista. Por isso, os dados numéricos apresentados devem ser avaliados sem o acréscimo do fator Reforma Trabalhista.

Assim, pretende-se verificar se, a partir de 2018, houve alteração significativa nos dados estatísticos referentes às horas trabalhadas, aos rendimentos médios mensais e aos assuntos tratados nos TACs do MPT/MS.

Destes, esta pesquisa se atém a 148 documentos, dos quais, 103 discorrem sobre saúde e segurança do trabalho; 40 discorrem sobre jornada de trabalho; 40 tratam de falta de registro dos trabalhadores em CTPS; 31 discorrem sobre remuneração dos trabalhadores; 14 falam sobre falta do recolhimento de FGTS ou falta de pagamento das verbas rescisórias; 6 tratam especificamente de assédios no ambiente de trabalho; e, 2 TACs são termos aditivos por descumprimento de TACs firmados anteriormente.

Conforme a tabela:

Tabela 7 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2018

Assuntos tratados	Quantidade de TACs que tratavam dos assuntos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Saúde e segurança do trabalho	103	69,5
Jornada de trabalho	40	27
Registro dos trabalhadores em CTPS	40	27
Remuneração	31	21
FGTS ou verbas rescisórias	14	9,4
Assédios em ambiente de trabalho	6	4
Descumprimento de TAC	2	1,35
Total	148	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Nota-se que o maior índice de regras tratadas nos TACs de 2018 é novamente sobre saúde e segurança do trabalho. Em segundo lugar, questões referentes à jornada de trabalho e ao registro de trabalhadores em CTPS, seguidos por remuneração.

Quanto aos assuntos mencionados nas TACs que versam sobre jornada de trabalho, o padrão verificado nos anos anteriores se repete, com maior incidência sobre o cômputo da jornada de trabalho por registro mecânico ou manual, com 17 documentos; seguido pela prorrogação da jornada de trabalho além do limite legal, tratada em 15 cláusulas. Em terceiro lugar, há 13 incidências de cláusulas versando sobre o repouso semanal remunerado. Em quarto lugar, há 12 cláusulas dispendo sobre a concessão de intervalo para repouso, alimentação e recuperação psicofisiológica. Quanto ao intervalo de 11h entre jornadas, há incidência de 9 cláusulas nos TACs analisados. Por último, há incidência de 2 cláusulas tanto para concessão e pagamento de férias anuais, como para coibir ou pagar hora-trabalho com adicional para trabalho feito em feriado, e para cômputo de hora-trabalho e pagamento de adicional em trabalhos noturnos.

Tabela 8 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2018

Tópicos incidentes	Quantidade de TACs que tratavam dos tópicos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	17	42,5
Prorrogação da Jornada de trabalho	15	37,5
Repouso semanal remunerado	13	32,5
Intervalo intrajornada	12	30
Intervalo entre duas jornadas	9	22,5
Férias	2	5
Trabalho noturno	2	5
Trabalho em feriado	2	5
Total	40	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Esta foi a primeira amostragem anual de TACs firmados após a Reforma Trabalhista. Não há diferença significativa entre os padrões constatados nos anos anteriores e as incidências de assuntos tratados nos documentos de 2018.

Neste ano, a renda média mensal dos trabalhadores subiu de R\$2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais) para R\$2.150,0 (dois mil cento e cinquenta reais) em comparação com o ano anterior (IBGE, 2019). Quanto às horas trabalhadas, por sua vez, houve uma redução de 27,9% para 26,2% no percentual de trabalhadores no Mato Grosso do Sul que cumpriram carga horária superior a 45h semanais (IBGE, 2019).

No ano de 2019, observa-se uma amostra de apenas 97 TACs firmados pelo MPT/MS. O tema de maior incidência continua sendo saúde e segurança do trabalho, com 48 documentos tratando do assunto, seguido por jornada de trabalho, com 30 incidências. Em terceiro lugar, registro dos trabalhadores em CTPS, com 29 TACs mencionando o tema. Segue-se para determinações acerca da remuneração dos trabalhadores, em 17 TACs; recolhimento do FGTS ou pagamento das verbas rescisórias, em 16 TACs; e assédio moral ou sexual em ambiente de trabalho, em 5 TACs. Por último, apenas um documento trata de descumprimento de TAC firmado anteriormente.

Tabela 9 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2019

Assuntos tratados	Quantidade de TACs que tratavam dos assuntos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Saúde e segurança do trabalho	48	49,5
Jornada de trabalho	30	31
Registro dos trabalhadores em CTPS	29	29,9
Remuneração	17	17,5
FGTS ou verbas rescisórias	16	16,5
Assédios em ambiente de trabalho	5	5,15
Descumprimento de TAC	1	1,03
Total	97	100

Fonte: MPT/MS, 2020.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Percebe-se que, embora os TACs firmados pelo MPT/MS em 2019 se apresentem em quantidade consideravelmente menor se comparados aos anos anteriores, o percentual de incidência dos assuntos é similar, de modo que não é possível determinar, por meio dos TACs, que houve mudança significativa no padrão de gestão do trabalho e nas condições de trabalho do Mato Grosso do Sul após a Reforma Trabalhista.

Não obstante, a redução do número de TACs firmados em 2019 pode ser resultado de um padrão de trabalho menos protetivo promovido pela liberalização das relações de trabalho (KREIN *et al.*, 2019, p. 226), em que há restrição à atuação da Justiça do Trabalho (BENEDETTO, 2017, p. 553) e fragilização dos sindicatos. Afinal, TACs são firmados quando há ciência, pelos órgãos públicos legitimados, de danos causados a interesses difusos e coletivos (BRASIL, 1985) que necessitam ser reparados pela adequação da conduta dos compromissários. Num cenário com menos denúncias, haverá menos acordos a serem firmados.

Quanto às cláusulas tratando de jornada de trabalho, o tópico mais mencionado foi a prorrogação da jornada em desrespeito aos limites constitucionais, somando 11 cláusulas. Em segundo lugar, com 10 incidências, o cômputo de jornada por registro mecânico ou manual; seguido por determinações quanto à concessão de descanso semanal remunerado, de no mínimo 24h, com 9 incidências. Por último, concessão de férias; intervalo entre jornadas de no mínimo 11h e intervalo para repouso e alimentação, com 2 incidências cada.

Tabela 10 - TACS firmados pelo MPT/MS em 2019

Tópicos incidentes	Quantidade de TACs que tratavam dos tópicos	Porcentagem (aprox.) em relação ao total de TACs analisados (%)
Prorrogação da Jornada de trabalho	11	36,66
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	10	33,33
Repouso semanal remunerado	9	30
Intervalo intrajornada	2	6,66
Intervalo entre duas jornadas	2	6,66
Férias	2	6,66
Total	30	100

Fonte: MPT/MS, 2019.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Não houve, em 2019, nenhuma cláusula nos TACs firmados pelo MPT/MS sobre o cômputo da hora de trabalho noturno; sobre a remuneração e a coibição de trabalhos aos feriados.

Considerando os anos anteriores à reforma (2015-2017) e posteriores à reforma (2018-2019), é notável uma redução do percentual de cláusulas tratando de controle de jornada nos últimos anos. Há uma redução ainda mais significativa dos percentuais de cláusulas dispendo sobre intervalos intrajornada e entre jornadas, e sobre férias, precipuamente no ano de 2019, o que levanta o questionamento acerca dos possíveis impactos dos contratos de trabalho atípicos regulamentados pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) sobre essa diminuição, visto que são contratos de trabalho cujos efeitos ainda trazem dúvidas para teóricos e juristas.

Não há informação disponibilizada nas tabelas de Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2019) sobre o rendimento mensal médio e sobre as horas trabalhadas em 2019. Por isso, não é possível realizar uma comparação destes dados com os dados de 2018.

Ao sintetizar os dados contidos nas tabelas apresentadas anteriormente, obtém-se a seguinte tabela:

Tabela 11 - TACS firmados pelo MPT/MS no período de 2015-2019

Assuntos Tratados	Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2015		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2016		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2017		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2018		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2019	
Saúde e segurança do trabalho	92	59,35%	83	61,94%	109	64,12%	103	69,5%	48	49,5%
Jornada de trabalho	42	27,09%	33	24,23%	42	24,7%	40	27%	30	31%
Registro dos trabalhadores em CTPS	39	25,16%	32	23,88%	44	25,88%	40	27%	29	29,9%
Remuneração	28	18,06%	25	18,66%	33	19,41%	31	21%	17	17,5%
FGTS ou verbas rescisórias	18	11,61%	14	10,45%	20	11,76%	14	9,4%	16	16,5%
Assédios em ambiente de trabalho	-	-	1	0,7%	8	4,7%	6	4%	5	5,15%
Descumprimento de TAC	7	4,52%	6	4,5%	13	7,65%	2	1,35%	1	1,03%
Total	155	100%	134	100%	170	100%	148	100%	97	100%

Fonte: MPT/MS, 2020.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

É possível inferir que, após a publicação da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), há uma diminuição gradativa nos números de TACs firmados pelo MPT/MS que foram analisados, considerando os critérios de inclusão estabelecidos para esta pesquisa, que tiveram redução de 170 para 148, em 2018, e redução ainda mais significativa, de 148 para 97, em 2019.

Além disso, verifica-se que há prevalência de cláusulas tratando sobre saúde e segurança do trabalho em todo o período analisado, seguidas por cláusulas tratando de jornada de trabalho (com exceção do ano de 2017). Considerando-se que TACs firmados pelo MPT visam à correção de situações de violação às normas de proteção ao trabalho, verifica-se que, independentemente das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, há um índice preocupante de violações a normas de saúde e segurança do trabalho, bem como de jornada de trabalho nos ambientes de trabalho de Mato Grosso do Sul.

Considerando, ainda, a jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul, ao sintetizar os dados contidos nas tabelas apresentadas anteriormente sobre tópicos incidentes em todos os anos do período analisado, como é possível observar:

Tabela 12 - TACS firmados pelo MPT/MS no período de 2015-2019

Tópicos incidentes	Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2015		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2016		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2017		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2018		Quant. de TACs que tratavam dos assuntos em 2019	
Controle ou cômputo de horas trabalhadas	23	54,76	17	51,51	20	47,62%	17	42,5%	10	33,33%
Prorrogação da Jornada de trabalho	19	45,24	12	36,36	15	35,71%	15	37,5%	11	36,66%
Repouso semanal remunerado	13	30,95	10	30,30	9	21,43%	13	32,5%	9	30%
Intervalo intrajornada	13	30,95	9	27,27	7	16,67%	12	30%	2	6,66%
Intervalo entre duas jornadas	11	26,19	6	18,18	7	16,67%	9	22,5%	2	6,66%
Férias	3	7,14	3	9,1	6	14,28%	2	5%	2	6,66%
Trabalho noturno	-	-	-	-	1	2,38%	2	5%	-	-
Trabalho em feriado	-	-	-	-	-	-	2	5%	-	-
Cômputo de horas <i>in itinere</i>	-	-	1	3,03	-	-	-	-	-	-
Total	42	100%	33	100%	42	100%	40	100%	30	100%

Fonte: MPT/MS, 2020.

Nota:

* TACs obtidos em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>.

Destaca-se prevalência, em todos os anos do período analisado, de cláusulas tratando do controle de jornada, bem como da prorrogação de jornada além dos limites constitucionais. A Reforma Trabalhista não alterou a prevalência desses tópicos nos TACs firmados pelo MPT/MS no período de 2018-2019.

Ressalta-se, contudo, a observação feita anteriormente sobre a redução significativa do percentual de incidência de cláusulas referentes aos intervalos intrajornada e entre jornadas, e às férias em 2019. Depreende-se, a partir dos dados obtidos, que há alterações pontuais sobre a incidência de cláusulas referentes à jornada de trabalho, além de significativa redução da quantidade de TACs no ano de 2019.

Acrescenta-se que, embora a Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019) possa configurar outro instrumento normativo no sentido de flexibilizar ou permitir renúncia dos trabalhadores às normas de proteção ao trabalho, o texto foi publicado no final de 2019 e ainda não foi apreciada pelo Congresso Nacional. Assim, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) segue como o principal parâmetro para averiguar possíveis alterações nos conteúdos dos TACs firmados pelo MPT/MS, bem como possíveis alterações nos dados estatísticos do IBGE.

A análise quantitativa dos TACs firmados pelo MPT/MS no período de 2015-2019 não esgota as respostas sobre os impactos da Reforma Trabalhista sobre as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, mas fornece panorama sobre a temática a partir de uma pesquisa documental. Existem dúvidas a serem sanadas, especialmente com relação às significativas alterações na quantidade e na incidência de determinados tópicos nos TACs firmados pelo MPT/MS em 2019.

Assim, propõe-se prosseguir com o entendimento apresentado, realizando-se, a seguir, análise qualitativa, a partir de pesquisa bibliográfica, sobre o que os dados obtidos representam para o cenário laboral sul-mato-grossense.

3.2 CIDADANIA, JORNADA DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL

Pelas informações apresentadas sobre o cenário laboral no Mato Grosso do Sul, verifica-se que não houve alterações significativas, de 2015 a 2018, no conteúdo dos TACs firmados pelo MPT, seguindo-se padrões de incidência similares de direitos trabalhistas tutelados pelo *parquet*. Houve, contudo, redução considerável de TACs firmados em 2019, em comparação com os anos anteriores.

A questão é se esta redução na quantidade de TACs firmadas, e a ausência de alguns tópicos tratados nos documentos - como o cômputo de horas do trabalho noturno ou a indenização pelo trabalho em feriados, pode ser considerada um sintoma da mercadorização do trabalho; tendência global em vista da hegemonia do sistema neoliberal de produção (KREIN *et al.*, 2019, p. 225).

A propósito integração com a nova rede mundial estabelecida sob os ditames do sistema neoliberal de produção, nota-se desvalorização da produção e da própria preservação nacional, principalmente nos chamados Países Menos Desenvolvidos - PMDs (SACHS, 2004, p. 69), que para Sachs (2004) são considerados os “[...] principais perdedores na globalização assimétrica” (SACHS, 2004, p. 70). A esse respeito, Filgueiras (2017) aponta que “[...] os capitalistas brasileiros, em regra, se resignam à condição de sócios minoritários (literalmente ou não) e comumente subordinados aos ditames do capital internacional.” (FILGUEIRAS, 2017, p. 29).

Esta resignação é parte do que os autores consideram “herança envenenada” do passado colonial do Brasil (SACHS, 2009, p. 293), visto que os maiores beneficiários de uma política de privatização do Estado são as multinacionais estrangeiras. Afinal, é possível

compreender, até o começo do século XIX, que o sistema escravocrata no Brasil consistia num resultado torpe do que Santos (2004) entende por globalismo localizado³.

Embora em Santos (2004) a definição de globalismo localizado tenha um contexto contemporâneo (SANTOS, 2004, p. 246-247); pode-se estendê-lo para o chamado período colonial⁴ (GORENDER, 2002, p. 209), num exercício de analogia, à medida que os países centrais daquele período impunham seus costumes às suas respectivas colônias, utilizando-se convenientemente da mão-de-obra escrava a partir do sequestro massivo e da comercialização de cativos da África (LIMA, 2017, p. 23).

A tendência à mercadorização do trabalho no Brasil, por sua vez, é histórica, considerando-se mais de três séculos do sistema de escravismo no Brasil, em que não somente a força de trabalho, como os próprios trabalhadores, sob o *status* de escravos, eram considerados produtos para os senhores de engenho (MARTINS, 2018, p. 53), cuja herança negativa ainda não foi superada (FERNANDES, 2008, p. 150).

Para Fernandes (2008), “Até o ponto de partida de uma nova evolução econômica só surgiu de lentas e contraditórias transformações das estruturas sociais herdadas da colônia, um processo que abrange mais de um século de duração [...]” (FERNANDES, 2008, p. 150). Estas estruturas sociais herdadas do período colonial podem ser a causa da existência de um padrão de gestão de trabalho predatório no Brasil (FILGUEIRAS, 2017, p. 22), que pode ser enxergado também nos TACs firmados pelo MPT/MS no período de 2015 a 2019.

Afinal, os assuntos mais tratados nos documentos analisados têm relação com a negligência dos empregadores para com a saúde e a segurança no trabalho; e inobservância do cômputo de jornada e dos limites constitucionais da jornada de trabalho, mesmo antes da edição da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) e da Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019).

Portanto, embora sejam questionáveis as consequências da Reforma Trabalhista para as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, cumpre acrescentar que o padrão de gestão de trabalho no Brasil já era considerado prejudicial para os trabalhadores (FILGUEIRAS,

³ “Consiste num impacto específico de práticas e imperativos transnacionais nas condições locais, as quais são, por essa via, desestruturadas e reestruturadas de modo a responder a esses imperativos transnacionais. Tais globalismos localizados incluem: enclaves de comércio livre ou zonas francas; deflorestamento e destruição maciça dos recursos naturais para pagamento da dívida externa; tesouros históricos, lugares ou cerimônias religiosos, artesanatos e vida selvagem postos à disposição pela indústria global do turismo; *dumping* ecológico (‘compra’ pelos países do Terceiro Mundo de lixos tóxicos produzidos nos países capitalistas centrais para gerar dívidas externas); conversão da agricultura de subsistência em agricultura de exportação como parte do ‘ajustamento estrutural’; alterações legislativas e políticas impostas pelos países centrais ou por agências multilaterais que elas controlam; uso de mão-de-obra local por parte de empresas multinacionais sem qualquer respeito pelos parâmetros mínimos de trabalho (*labor standards*).” (SANTOS, 2004, p. 246-247).

⁴ “Quero de início precisar que a economia anterior e posterior à abertura dos portos, até o fim do século XIX, é definida por mim como economia escravista colonial. Ou seja, por seu caráter objetivo, deve ser definida como modo de produção escravista colonial.” (GORENDER, 2002, p. 209).

2017, p. 22), sendo outro argumento a favor desta tese a falta de aderência do País a algumas convenções internacionais da OIT, incluindo-se a Convenção n. 47 (OIT, 1935) sobre a redução da duração de trabalho para 40h semanais; a Convenção n. 87 (OIT, 1948) sobre liberdade sindical; e a Convenção n. 116 (OIT, 1962), também sobre a redução progressiva de jornada de trabalho.

Neste sentido, Bittar (2009) enxerga que no Mato Grosso do Sul há uma tendência conservadora na política, que apenas se fortaleceu com o término da Ditadura Militar (1964-1985) (BITTAR, 2009, p. 244), inclusive na representação parlamentar (BITTAR, 2009, p. 271). Por se tratar de tendência que pode ser atribuída ao medo da mudança de *status quo* (BRAGA, 1997, p. 187), o conservadorismo é antagônico à luta de classes, pois contempla a perpetração de padrões pré-existentes (BRAGA, 1997, p. 187) e rejeita os movimentos sociais que buscam por melhorias nas vidas dos cidadãos. Assim, é possível compreender, em âmbito estadual, a preservação da cultura de mercadorização do trabalho e possível tendência à manutenção de padrão de gestão de trabalho predominantemente predatório, alimentado por manifestações primárias anticomunistas (BITTAR, 2009, p. 237-239; 243).

Além disso, Guerra (2012, p. 51) reconhece que a constituição histórica da cidadania no Brasil possui peculiaridade que não permitiu seu desenvolvimento pleno, pois: “[...] os direitos políticos precederam os direitos civis, ou seja, antes mesmo que o povo tivesse lutado, e por vontade própria, buscado os direitos civis, estes foram ‘outorgados’.” (GUERRA, 2012, p. 51).

A cidadania foi arquitetada de cima para baixo, com o Estado paternalista aquinhoando direitos políticos às pessoas sem que houvesse uma real reivindicação e conquista desses mesmos direitos, o que prejudicou a consolidação da consciência cidadã no Brasil, em função da falta de sentimento constitucional. (GUERRA, 2012, p. 52).

Por conseguinte, compreende-se que houve carência da participação social na construção legislativa da proteção ao trabalhador no Brasil, considerando-se, além da observação de Guerra (2012), o posicionamento do Governo Vargas (1930-1945) frente aos sindicatos, que culminou na instituição da unicidade sindical, instituto contrário à Convenção n. 87, da OIT, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, que não obstante, não foi revogado pela Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Contudo, é necessário frisar que os sindicatos tiveram “explosões” de atuação (HOBSBAWM, 2015, p. 175), que levaram a dois grandes marcos legislativos na história do Direito do Trabalho do Brasil: no início do século XX, levando ao regulamento da jornada de

8h e à publicação de outras normas de proteção ao trabalho, que foram compiladas na CLT (BRASIL, 1943) a partir do Governo Vargas (1930-1945) (RAMMINGER & NADI, 2007, p. 214); e no período da Ditadura Militar (1964-1985), que culminou no processo de redemocratização e na promulgação da Constituição cidadã (BRASIL, 1988), em 1988 (COUTINHO, 1979, p. 34; RAMMINGER & NARDI, 2007, p. 215-216). Estes são exemplos na História do Brasil de como os movimentos sociais podem gerar grandes reformas políticas e legislativas no País.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), por sua vez, pode ser considerada “[...] um avanço extraordinário na consolidação dos direitos e garantias fundamentais, situando-se como o documento mais avançado, abrangente e pormenorizado sobre a matéria, na história constitucional do país.” (PIOVESAN, 2010, p. 26). É a partir da Constituição Federal (BRASIL, 1988) que se pode estender a proteção estatal para todos os trabalhadores, sem distinção de categoria, modalidades contratuais ou qualquer discriminação objetiva ou subjetiva, visto que o trabalho é consagrado como direito fundamental de todos os cidadãos.

A ordem constitucional de 1988 acabou por alargar as tarefas do Estado, incorporando fins econômico-sociais positivamente vinculantes das instâncias de regulação jurídica. A política deixa de ser concebida como um domínio juridicamente livre e constitucionalmente desvinculado. Os domínios da política passam a sofrer limites, mas também imposições, por meio de um projeto material vinculativo. Surge verdadeira configuração normativa da atividade política. (PIOVESAN, 2010, p. 28).

A proteção constitucional conferida aos trabalhadores sob a ótica da dignidade humana é reafirmada nas Unidades Federativas (UF) do Brasil. No Mato Grosso do Sul, a Constituição Estadual (MS, 1989) foi promulgada exatamente um ano após a promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e reafirma em seu corpo a dignidade da pessoa humana, bem como o valor social do trabalho, além de ratificar o respeito aos princípios fundamentais da Carta Magna⁵ (BRASIL, 1988).

Além disso, em seu Art. 3º, a Constituição Estadual de Mato Grosso do Sul (MS, 1989) dispõe serem objetivos fundamentais da unidade federativa “I - construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem quaisquer formas de discriminação; II - garantir o desenvolvimento estadual; III - reduzir as desigualdades sociais.” (MS, 1989).

⁵ “Art. 1º O Estado de Mato Grosso do Sul tem como fundamentos: I - a preservação da sua autonomia como unidade federativa; II - o respeito aos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - a garantia da autonomia municipal dentro dos princípios estabelecidos nesta Constituição em consonância com a Constituição Federal. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos da Constituição Federal e desta.” (MS, 1989).

Considerando o corpo normativo da Carta (MS, 1989) e sua vinculação à Constituição Federal (BRASIL, 1988), infere-se que, a nível estadual, O Estado de Mato Grosso do Sul também assume a responsabilidade pela preservação e pela concretização dos direitos sociais, incluindo-se, neste bojo, o direito ao trabalho, o direito à saúde e o direito ao lazer previstos no Art. 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Tamanhos são o avanço legislativo da ordem constitucional de 1988 e a solidez da proteção conferida pelo Estado aos direitos e garantias fundamentais, mais um motivo pelo qual se questiona a motivação política da edição da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017).

As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista visam ao encolhimento das tarefas estatais, na medida em que permite que haja supressão de direitos trabalhistas por alterações contratuais efetuadas em acordos individuais ou negociação coletiva; além de restringir a atuação da Justiça do Trabalho e enfraquecer os sindicatos por meio da derrogação da contribuição sindical obrigatória.

Mesmo quando não criam ou ampliam contratos de trabalho menos protegidos, as reformas acentuam a mercadorização do trabalho ao mitigar a efetivação dos direitos previstos na legislação. Isso pode ocorrer pela restrição da atuação sindical ou do acesso à justiça. (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 239).

A despeito do pretexto de aumentar as contratações a partir da flexibilização ou da renúncia do valor da hora-trabalho (REIS & PRADO, 2019, p. 2), no Mato Grosso do Sul, a taxa de desocupação em 2019 de pessoas entre 15 anos e 29 anos, de acordo com o índice de desocupação do IBGE foi de 18%, em comparação com 19,7% de 2018; 18,9% de 2017 e 17,7% de 2016 (IBGE, 2019). Não há informação deste índice para o ano de 2015, porém, a menor taxa de desocupação em Mato Grosso do Sul, no período apresentado, foi de 2016, anterior à Reforma Trabalhista, e, em comparação com os dois últimos anos, quando a Reforma Trabalhista já se encontra em vigor, os anos de 2016 e 2017 tiveram uma média de taxa de desocupação menor. Assim, não se pode concluir que a reforma reduziu a taxa de desocupação no Estado.

Quanto ao rendimento médio mensal dos trabalhadores no Mato Grosso do Sul, o maior salto foi de 2015 para 2016, em que o rendimento cresceu de R\$1.953,00 (mil, novecentos e cinquenta e três reais) para R\$2.075,00 (dois mil e setenta e cinco reais). Pode-se concluir que houve redução no aumento do rendimento médio mensal se comparar o salto de 2017 para 2018, de R\$2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais) para R\$2.150,00 (dois mil, cento e cinquenta reais). Considerando que, em 2018, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) já

estava vigente, depreende-se que a Reforma Trabalhista não contribuiu de modo significativo com o aumento do rendimento médio mensal dos trabalhadores de Mato Grosso do Sul.

A análise do conteúdo dos TACs firmados pelo MPT/MS demonstra que não houve alteração significativa também nos problemas tratados no documento. Há um padrão em que o assunto de maior incidência é saúde e segurança do trabalho; seguido por jornada de trabalho. Ao passo em que não é possível indicar uma melhora nas condições de trabalho por meio da análise do conteúdo dos TACs, também não é possível indicar que os problemas decorrentes das relações de trabalho tenham se agravado.

Cumprir acrescentar que em 2019 o número de TACs firmados foi consideravelmente menor se comparado aos anos anteriores. É possível relacionar a diminuição de TACs à diminuição de denúncias efetuadas ao MPT sobre violações aos direitos trabalhistas. Também há possibilidade de que a ampliação da capacidade de realização de negociações coletivas, bem como de acordos individuais, tenha causado redução na busca pela atuação do *parquet*. Entretanto, não é possível obter, somente com os dados apresentados, resposta definitiva para a causa da diminuição de TACs firmados em 2019 pelo MPT/MS.

Quanto à relação entre a possibilidade de ampliação de jornada e a saúde do trabalhador no Mato Grosso do Sul, em 2018, houve registro de 4.517 acidentes de trabalho em Campo Grande, capital do Estado. Esta quantidade é consideravelmente menor nos anos anteriores: 3.705 em 2017; 3.693 em 2016; e 3.791 em 2015 (MPT, 2020). Ainda não há informação sobre o registro de acidentes de trabalho no ano de 2019.

A estimativa de subnotificação de acidentes de trabalho em Campo Grande (MS) também é maior no ano de 2018, com a estimativa de 1.100 acidentes que não foram registrados na Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), enquanto, nos anos anteriores, a estimativa é de 574 acidentes não registrados, em 2017; 638 acidentes não registrados, em 2016; e 800 em 2015 (MPT, 2020).

Há possibilidade de que a precarização das condições de trabalho num período de recessão econômica tenha favorecido o aumento do número de acidentes de trabalho em Campo Grande (MS). Afinal, a ampliação da duração de trabalho aumenta a exposição dos trabalhadores a fatores de risco no trabalho.

Assim, avalia-se que as novidades legislativas, trazidas pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) ainda não causaram impacto social significativo nas relações de trabalho no Mato Grosso do Sul, prevalecendo a incidência de cláusulas que repitam os mesmos problemas de anos anteriores à reforma, sem novidade nos TACs; e o rendimento médio mensal, bem como o percentual de trabalhadores cumprindo carga horária acima das 44h semanais estabelecidas

pela Constituição, sem alterações consideráveis. Não obstante, há possibilidade de que as novas condições de trabalho já estejam influenciando no número de acidentes de trabalho sofridos pelos trabalhadores de Campo Grande (MS).

Além disso, ao se considerar que, mesmo não criando ou não ampliando os contratos de trabalho menos protegidos, a reforma acentue a mercadorização do trabalho por coibirem a atuação estatal para a proteção e a efetivação dos direitos e garantias dos trabalhadores (FILGUEIRAS *et al.*, 2019, p. 239), a redução no número de TACs firmados pelo MPT/MS em 2019 pode ser considerado um impacto direto da reforma neste sentido.

Acrescenta-se, ainda, que a mercadorização do trabalho foi reafirmada pelo Brasil na publicação da Medida Provisória n. 905 (BRASIL, 2019), em que se permite o trabalho aos domingos e feriados; estende-se o horário de funcionamento dos bancos; e se institui uma nova modalidade contratual, no qual os trabalhadores devem abrir mão do seu percentual do FGTS.

O que é possível afirmar, a partir da tendência que as reformas trazem à autorregulação, é que um retorno ao sistema de produção liberal, quando não havia regulação estatal sobre as atividades econômicas, pode levar à mercadorização do trabalho, num cenário em que os ditames do capital prevaleçam sobre o reconhecimento da dignidade humana e das necessidades dos trabalhadores para exercerem o labor em melhores condições. Tal cenário seria o reflexo de um retrocesso social e um distanciamento da legislação trabalhista atual tanto do que propõe a Constituição Federal (BRASIL, 1988) quanto o que propõe o Trabalho Decente almejado pela OIT.

E o crescimento econômico, visado pelos defensores da Reforma Trabalhista, não é o único fator importante para determinar o desenvolvimento de uma Nação. Necessário é congrega o crescimento econômico com o desenvolvimento social e a preservação ambiental, para buscar atingir à meta de Desenvolvimento Sustentável, que seria o desenvolvimento congruente com as necessidades sociais e ambientais e com a preservação dos recursos materiais e humanos, incluindo-se a saúde do trabalhador, preocupando-se tanto com as gerações presentes quanto com as gerações futuras.

Neste sentido, Latouche (2009) propõe um movimento chamado de **decrecimento**, em oposição ao objetivo de crescimento ilimitado, “[...] objetivo cujo motor não é outro senão a busca do lucro por parte dos detentores do capital, com consequências desastrosas para o meio ambiente e portanto para a humanidade.” (LATOUCHE, 2009, p. 4). O autor defende que a meta do decrecimento é a formação de uma sociedade “[...] em que se viverá melhor trabalhando e consumindo menos.” (LATOUCHE, 2009, p. 6), e propõe, no que chama de

“círculo virtuoso do decrescimento”, uma reavaliação da cultura individualista oriunda da política econômica neoliberal (LATOUCHE, 2009, p. 43); em que:

O altruísmo deveria prevalecer sobre o egoísmo, a cooperação sobre a competição desenfreada, o prazer do lazer e o *éthos* do jogo sobre a obsessão do trabalho, a importância da vida social sobre o consumismo ilimitado, o local sobre o global, a autonomia sobre a heteronomia, o gosto pela bela obra sobre a eficiência produtivista, o sensato sobre o racional, o relacional sobre o material, etc. (LATOUCHE, 2009, p. 43-44).

Trata-se de proposta congruente com os ODS da ONU e, por conseguinte, com o Trabalho Decente, considerando-se que o período de descanso é importante para reduzir a exposição de trabalhadores a fatores de risco para sua saúde no ambiente de trabalho, além de permitir que o trabalhador mantenha o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, e de proteger a saúde e a vida privada do trabalhador (MAFFRA, 2015, p. 508).

A limitação de jornada, bem como a ampliação do período de descanso, que vão de encontro às medidas da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), são propostas da OIT por meio das Convenções n. 47 (1935) e n. 116 (1962), e de abrange direitos fundamentais dispostos nos Arts. 6º e 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), além dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada (MAFFRA, 2015, p. 507), dispostos no Art. 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Desconsiderar a importância do limite de jornada, portanto, é desconsiderar os direitos fundamentais do trabalhador e a sua dignidade humana.

Assim, é de extrema importância para a reversão da mercadorização do trabalho a reafirmação da dignidade humana dos trabalhadores, bem como a formação de uma cultura voltada para a solidariedade e para a concretização dos direitos fundamentais (MORIN, 2003, p. 74). Afinal, para Jardim (2019, p. 114), “[...] o trabalho é, antes de tudo, lugar de convivência, de estabelecimento de relações de solidariedade, de coletivos de trabalho, de criação de valores e bens compartilhados ou não.”, e esta convivência, com base na solidariedade, pode gerar efeitos positivos para os trabalhadores tanto individualmente como enquanto um grupo social.

Neste sentido, importante considerar que os sindicatos, nas suas atuações, causaram grandes mudanças políticas e legislativas no País. Num cenário em que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) delega aos sindicatos a função de coordenar e efetivar mudanças nas condições de trabalho, até mesmo de supressão dos direitos trabalhistas historicamente conquistados, é importante que haja reafirmação dos movimentos sindicais para a conscientização e a proteção dos trabalhadores.

Reflete-se também sobre a importância do exercício da cidadania plena, para que “[...] os trabalhadores e a sociedade civil busquem informações, discutam sobre o cenário laboral atual e reivindiquem seus direitos” (CASIMIRO & WENCESLAU, 2019, p. 216). Afinal, em Guerra (2012, p. 51), vê-se a perpetração de uma crise da cidadania no Brasil, que compromete o envolvimento da sociedade civil e o comprometimento do Estado na concretização dos objetivos constitucionais:

A crise da cidadania no Brasil pode ser percebida, devido à ausência de atenção aos direitos humanos pela maior parte da sociedade civil, quer seja em razão do seu baixo grau de associativismo, expresso nos ainda pouco comuns movimentos sociais, o que acarreta a manutenção da desigualdade social e a omissão do Estado e das autoridades, inclusive do Poder Judiciário, na realização dos propósitos retratados na Constituição democrática de 1988, principalmente no que concerne à conscientização dos direitos fundamentais como expressão da dignidade humana. (GUERRA, 2012, p. 51).

Esta condição precisa ser revertida para que, a partir do exercício pleno da cidadania, os trabalhadores e os sindicatos consigam se emancipar das pressões do mercado, reconhecendo sua dignidade humana e seu valor para a construção da sociedade.

Bobbio (2017, p. 50) defende, por sua vez, que o processo de democratização somente será concluído quando houver dissolução dos dois grandes blocos de poder situados nas instâncias superiores das sociedades avançadas, quais sejam: as grandes empresas e os aparatos administrativos, responsáveis pelo excesso de burocratização e afastamento dos cidadãos da Administração dos Países.

Assim, a postura de reivindicação deve se fazer presente entre os trabalhadores, que necessitam ser conscientizados sobre sua capacidade de fazer e refazer o mundo, e sobre sua função como cidadãos de um Estado Democrático de Direito, para que seja refletida nos sindicatos, de modo que voltem a atuar mais expressivamente na promoção e na preservação da saúde do trabalhador; no controle do excesso de jornada e na melhoria das condições do ambiente de trabalho.

Afinal, a partir de Santos (1999, p. 48), infere-se que quanto melhores as condições de trabalho numa sociedade, mais próximos os trabalhadores estarão de um estatuto de cidadania, da sua afirmação como parte integrante e relevante tanto economicamente como socialmente.

Os direitos trabalhistas são pautas de seus próprios interesses enquanto cidadãos e trabalhadores, e devem, portanto, ser reconhecidos e zelados, a partir da concepção de que “A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode

ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.” (DEJOURS, 1987, p. 13).

Segundo Filgueiras (2017), “A ação coletiva dos trabalhadores, especialmente via sindicatos, é fundamental para impelir uma mudança no padrão de gestão predatório.” (FILGUEIRAS, 2017, p. 24). E, em Jardim (2019, p. 112), “[...] a promoção de uma vida de trabalho saudável e a construção de uma cultura de prevenção é uma responsabilidade dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, dos profissionais de saúde e dos cientistas como um todo”, constituindo-se, assim, um desafio verdadeiramente coletivo. Somente com uma significativa mobilização de todos os atores sociais é que se torna possível reconhecer direitos e reverter condições desfavoráveis para a classe trabalhadora.

NOTAS CONCLUSIVAS

Esta dissertação se propôs a verificar os impactos que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) têm causado sobre questões envolvendo a ampliação de jornada de trabalho no Mato Grosso do Sul e seus possíveis reflexos na saúde do trabalhador. Para tanto, utilizou-se do método de abordagem dedutivo, e da revisão bibliográfica, análise normativa e análise documental como métodos procedimentais.

No primeiro capítulo, conheceu-se a importância do Trabalho Decente para o ordenamento jurídico nacional como direito fundamental, além de ser condição necessária para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), para a realização dos objetivos constitucionais de constituir uma sociedade livre, justa e solidária; e para erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades econômicas e sociais.

O Trabalho Decente, afinal, seria o trabalho realizado em condições de valorizar a dignidade humana dentro e fora do ambiente laboral, de modo que os trabalhadores se realizem enquanto profissionais e membros da sociedade, conseguindo rendimento para sair da pobreza e para sustentar seus dependentes. Sem a valorização dos trabalhadores pelo Trabalho Decente, não há como concretizar o Desenvolvimento Sustentável que, por sua vez, é o desenvolvimento que harmoniza metas de crescimento econômico com metas de desenvolvimento social e utilização consciente dos recursos naturais. O Brasil, que se comprometeu com ambas as metas, tem dever de congregar suas ações para alcançar estes objetivos, e para alcançar os objetivos constitucionais.

No segundo capítulo, conheceu-se a importância do limite da jornada de trabalho como direito social conquistado, para então analisar quais foram as mudanças que a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) trouxe para permitir a ampliação da duração de trabalho no Brasil, bem como as possíveis consequências para esta ampliação de jornada.

A redução de jornada de trabalho foi uma importante conquista para os trabalhadores, que lutaram por quase todo o século XIX na Europa industrial para que este direito fosse reconhecido, e para que o Estado legislasse a seu favor. Antes, trabalhadores cumpriam jornadas que variavam entre 12h e 18h, o que conseqüentemente afetava sua saúde, tornando-os vulneráveis a doenças e acidentes de trabalho. Como primeiro direito trabalhista reconhecido, a limitação da jornada de trabalho em 8h tem importância histórica para o Direito do Trabalho, de modo que pensar em ampliação da jornada é pensar em negligência para com a historicidade das conquistas sociais; e é pensar em retrocesso social.

Ainda assim, os processos de globalização do final do século XX trouxeram a hegemonia do sistema de produção neoliberal para o mundo, de modo que o Brasil, desde a sua redemocratização, na década de 1980, tem se empenhado em participar ativamente do mercado internacional, e tem tomado medidas no sentido de flexibilizar as normas de proteção ao trabalho para facilitarem investimentos externos no País.

É neste sentido que, em 2017, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) foi publicada, sob o pretexto de enfrentar uma crise econômica que levou o Brasil a um período de recessão, a partir de 2015, e sob o pretexto de aumentar as contratações.

A Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) mostrou uma tendência à abstenção do Estado nas relações de trabalho, de modo a preconizar a autorregulação dos contratos, por meio de negociações coletivas ou acordos individuais. Permitiu, ainda, que por meio de autorregulação alguns direitos trabalhistas, incluindo-se a jornada de trabalho, fossem flexibilizados. A estratégia seria de tornar a mão de obra mais atraente para o mercado, sem tantos custos (direitos), para atrair contratação para os trabalhadores.

Não obstante, a proposta de reduzir custos (direitos) para ampliar a contratação de trabalhadores não é uma proposta viável para reduzir o desemprego ou tirar o País da recessão econômica. A valorização dos trabalhadores, por outro lado, aumentaria o consumo interno e a circulação de capital, e o País seria menos dependente do mercado externo para crescer economicamente. Assim, questiona-se sobre os verdadeiros efeitos da implementação da Reforma Trabalhista para os trabalhadores e para a economia do Brasil.

Além disso, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), ao permitir a flexibilização ou mesmo supressão de direitos (p. ex. intervalo para alimentação e repouso), vai de encontro às metas de Trabalho Decente e de Desenvolvimento Sustentável, por promover condições de trabalho que são insalubres, conforme foi demonstrado historicamente. Assim, a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) pode ser considerada como um marco de retrocesso social sem precedentes na história do Direito do Trabalho no Brasil.

No terceiro capítulo, portanto, pretendeu-se verificar quais foram os impactos sociais da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) sobre as condições de trabalho no Mato Grosso do Sul, considerando-se as considerações que foram expostas sobre os possíveis impactos da Reforma Trabalhista sobre as relações de trabalho no Brasil. Para tanto, realizou-se análise de TACs firmados pelo MPT/MS no período de 2015 a 2019, com objetivo de verificar se houve alteração substancial na quantidade e no conteúdo dos documentos, considerando o período anterior à reforma (2015-2017) e o período posterior à reforma (2018-2019). Além disso,

utilizou-se de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para complementar a pesquisa.

Depreendeu-se que os TACs firmados pelo MPT/MS neste período indicaram consistência na incidência dos assuntos tratados, havendo prevalência de cláusulas tratando sobre saúde e segurança do trabalho, seguidas por cláusulas dispendo sobre jornada de trabalho. Quanto às cláusulas dispendo sobre jornada de trabalho, a maior incidência era sobre cômputo de jornada, seguida por prorrogação de jornada além dos limites constitucionais. A maior alteração constatada foi uma redução considerável no número de TACs de 2019 firmados dentro dos critérios de inclusão para a pesquisa.

Quanto ao rendimento médio mensal dos trabalhadores de Mato Grosso do Sul, não foram observadas mudanças significativas no período pós-reforma, o que indica que não houve uma redução ou um crescimento considerável na renda do trabalhador. Também não houve alterações significativas no percentual de trabalhadores que cumpram carga horária de trabalho acima das 44h semanais determinadas pela Constituição (BRASIL, 1988).

Observou-se que as tendências para a negligência de questões relativas à saúde e segurança do trabalho; bem como para a prorrogação de jornada além dos limites legais, tratam-se de um traço cultural do Brasil, herdado do longo período de escravismo da história do País, em que não só a força de trabalho era considerada uma mercadoria, como os próprios trabalhadores eram considerados propriedade dos senhores de engenho. Estes traços ainda necessitam ser superados pela sociedade brasileira, porém, as mudanças na estrutura de produção, no final do século XX, levaram novamente à mercadorização do trabalho, de modo que se tornou mais difícil repensar a estrutura de produção no Brasil sob a égide da valorização da dignidade humana.

Também se observou que em 2019, além de terem sido firmado menos TACs em comparação aos anos anteriores, houve redução significativa dos percentuais de cláusulas dispendo sobre intervalos intrajornada e entre jornadas, e sobre férias, de modo que se questiona se os contratos de trabalho atípicos regulamentados pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) tiveram impacto sobre essa diminuição, visto que são contratos de trabalho cujos efeitos ainda trazem dúvidas para teóricos e juristas.

Além disso, em 2019 houve um aumento considerável no registro de acidentes de trabalho e na estimativa de subnotificação de acidentes de trabalho em Campo Grande, capital do Estado de Mato Grosso do Sul. Compreende-se que pode haver relação entre estes fatores e a recente tendência à mercadorização do trabalho no Brasil.

Assim, conclui-se que a Reforma Trabalhista não gerou, ainda, um impacto considerável nas condições de trabalho do Mato Grosso do Sul, de modo que a hipótese inicial formulada, de que haveria um distanciamento entre o cenário laboral sul-mato-grossense e o Trabalho Decente, desde a publicação da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), confirma-se parcialmente: enquanto não houve alterações significativas no rendimento médio mensal, nas horas trabalhadas ou no conteúdo dos TACs, houve um aumento significativo nos acidentes de trabalho, de modo que se pode inferir uma influência da mercadorização do trabalho sobre a saúde do trabalhador de Mato Grosso do Sul.

Recordou-se, ainda, de momentos históricos da atividade sindical no Brasil, que geraram grandes mudanças políticas e legislativas no País. No começo do século XX, a gênese do sindicalismo no Brasil culminou na regulamentação das 8h de jornada e na publicação de mais normas de proteção ao trabalho, que foram compiladas na CLT (BRASIL, 1943). No período ditatorial (1964-1985), por sua vez, o movimento sindical levou ao processo de redemocratização do País, que também levou à publicação da Constituição cidadã (BRASIL, 1988), maior marco legislativo na proteção e na garantia de direitos fundamentais.

Considerando-se que o sindicalismo é uma expressão do exercício pleno de cidadania, reflete-se sobre a importância da postura de reivindicação na sociedade, para que os direitos fundamentais de proteção ao trabalho sejam reconhecidos por toda a sociedade, pleiteados pelas partes interessadas e protegidos pelo Estado.

Pela importância da Constituição Federal (BRASIL, 1988) como marco histórico e legislativo que elevou as normas de proteção ao trabalho a *status* constitucional, junto com demais direitos e garantias fundamentais, deve-se continuar questionando a tendência à mercadorização do trabalho no Brasil; e deve-se manter vívida a memória de como os movimentos sindicais têm poder para conquistar melhorias para as condições de trabalho.

É necessário, portanto, que os sindicatos se reafirmem, principalmente quando a própria Reforma Trabalhista delega aos sindicatos a regulação dos contratos de trabalho, para que os direitos trabalhistas continuem a ser assegurados, de modo que o Brasil caminhe no sentido de buscar o Trabalho Decente e a concretização do Desenvolvimento Sustentável.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** / Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2015.

ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: **Direitos humanos e direito do trabalho.** / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. – São Paulo: Atlas, 2010, p. 328-348.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; Sarsur, Amyra Moisés; Fischer, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis: UFSC, Volume 44, Número 2, Outubro de 2010, p. 417-433.

ANTUNES, Ricardo Luis Couto. **O continente do labor.** / Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2011.

AZEVEDO, Marcelo Tobias da Silva; CLARK, Giovani. Direito ao desenvolvimento: reflexões a partir do direito econômico sobre o desenvolvimento sustentável. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa: Unipê, v. 10, n. 2, jul./dez. 2019, p. 72-87.

BALTAR, Ronaldo. Desenvolvimento, globalização e trabalho decente. **Caderno CRH**, Salvador: UFBA, v. 26, 67, Jan./Abr. 2013, p. 105-122.

BENEDETTO, Roberto Di. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da Reforma Trabalhista no Governo Temer. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba: Editora Unoesc, v. 18, n. 02, mai/ago 2017, p. 545-568.

BITTAR, Marisa. **Mato Grosso do Sul, a construção de um estado, volume 2: poder político e elites dirigentes sul-mato-grossenses** / Marisa Bittar. – Campo Grande/MS: Editora UFMS, 2009.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia. Uma defesa das regras do jogo.** / Norberto Bobbio: tradução por Marco Aurélio Nogueira. 14 ed. – Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2017.

BRAGA, Fernando. Conservadorismo, liberalismo e social-democracia: um estudo de direito político. **Revista de Informação Legislativa**, a. 34, n. 133 jan/mar 1997, p. 183-190.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição Federal de 1988.** Texto Promulgado em 05/10/1988. Disponível em: https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_205_.asp. Acesso em: 28 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452 de 1943.** Texto promulgado em 01/05/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2018.

BRASIL. **Lei n.º 7.347 de 1985.** Texto promulgado em 24/07/1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 8.069 de 1990**. Texto promulgado em 13 de julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 13.467 de 2017**. Texto promulgado em 13/07/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. **Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora n. 36: Saúde e Segurança no Trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/manualNR36.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 905 de 2019**. Texto promulgado em 11 de novembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. / José Claudio Monteiro de Brito Filho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CALARGE, Marcelo Gustavo Aguilar; SILVA JÚNIOR, Nelson da. Progresso, Desenvolvimento Sustentável e abordagens diversas de desenvolvimento: uma sucinta revisão de literatura. **Revista Desenvolvimento e Meio Ambiente**, Curitiba: UFPR, n. 24, jul./dez. 2011, p. 39-56.

CASIMIRO, Débora Suemi Shimabukuro; WENCESLAU, Maurinice Evaristo. Educação em Direitos Humanos: como potencial sociotransformador para a proteção da saúde mental do trabalhador no Mato Grosso do Sul. In: XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II** [Recurso eletrônico on-line], Goiânia: PPGDP/UFG, 2019, p. 202-218.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos** / Fábio Konder Comparato. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

COUTINHO, Carlos Nelson. A Democracia como valor universal. In: **Encontros com a civilização brasileira** / Ênio Silveira et. al. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v. 9, 1979, p. 33-47.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 1, ago. 1992, p. 69-87.

DE MASI, Domenico. **O Ócio criativo** / Domenico De Masi: entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. - Rio de Janeiro: Sexante, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** / Christophe Dejours: tradução por Ana Isabel Paraguay & Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

DIAS, Elizabeth Costa; HOEFEL, Maria da Graça. O desafio de implementar as ações de Saúde do Trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciência & Saúde Coletiva**, CEFET/RJ, p. 817-828, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v10n4/a07v10n4.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2018.

FERNANDES, Florestan. **Sociedade de classes e subdesenvolvimento**. /Florestan Fernandes: apresentação de Paul Singer. 5. ed. rev. São Paulo: Global, 2008.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. In: **Saúde e segurança do trabalho no Brasil** / organizador: Vítor Araújo Filgueiras. – Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. . **Caderno CRH**, Salvador: UFBA, v. 32, n. 86, mai./ago. 2019, p. 231-251.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: **Direitos humanos e direito do trabalho**. / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. – São Paulo: Atlas, 2010, p. 32-63.

GORENDER, Jacob. Liberalismo e escravidão: entrevista com Jacob Gorender. **Estudos Avançados**, USP: São Paulo, ano 16, vol. 46, 2002, p. 209-222. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v16n46/v16n46a15.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. São Paulo: Ática, 4. ed. rev. e ampl., 1985.

GRAMSCI, Antonio (1891-1937). **Escritos políticos**, v. 1 / Antonio Gramsci; organização e tradução: CARLOS Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 9. ed., rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2014.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Economia brasileira contemporânea** / Amaury Patrick Gremaud, Marco Antonio Sandoval de Vasconcellos, Rudinei Toneto Júnior. 7. ed. 10. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos e cidadania**. / Sidney Guerra. São Paulo: Atlas, 2012.

HOBSBAWM, Eric J., 1917 – **A era do capital, 1848-1857** / Eric J. Hobsbawm: tradução por Luciano Costa Neto. São Paulo: Paz e Terra, 25. ed., 2016.

HOBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado**. / Eric J. Hobsbawm; tradução por Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

IANNI, Octavio. **Karl Marx – sociologia**. /Octavio Ianni (org.) 5. ed. São Paulo: Editora Ática, 1987.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. / Octavio Ianni. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

IBGE. **Brasil/Mato Grosso do Sul**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/pesquisa/45/77295>. Acesso em: 25 set. 2019.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais (SIS) de 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=downloads>. Acesso em: 19 jan. 2020.

iClinic. **CID-10**. Disponível em: <https://iclinic.com.br/cid/capitulo/5/>. Acesso em 23 mai. 2018.

JARDIM, Sílvia Rodrigues. O meio ambiente de trabalho além da periculosidade e da insalubridade: riscos psicossociais e de saúde mental do trabalhador. In: **Trabalho Digno, Educação e Inclusão Social v. 2**. / Org.: Juliane Caravieri Martins et. al. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019, p. 105-119.

KLIASS, Paulo; SALAMA, Pierre. A globalização no Brasil: responsável ou bode expiatório? *Revista de Economia Política*, vol. 28, nº 3 (111), julho-setembro/2008, p. 371-391.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vítor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador: UFBA, v. 32, n. 86, mai./ago. 2019, p. 225-230.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça (1880); A Religião do Capital (1907)** / Paul Lafargue: tradução por J. Teixeira Coelho Neto, 3ª ed. ampl. São Paulo: Kairós, 1983.

LATOUCHE, Serge. **Pequeno tratado do decrescimento sereno**. / Serge Latouche: tradução por Claudia Berliner. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

LE BOURGELAT, Cleonice Alexandre. **Mato Grosso do Sul e Campo Grande: articulações espaço-temporais**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Planejamento Ambiental). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista. Presidente Prudente. 2000.

LEME, Alessandro André. Neoliberalismo, globalização e reformas do Estado: reflexões acerca da temática. **Barbaroi**, n.32, Santa Cruz do Sul, jun. 2010, p.114-138. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/barbaroi/n32/n32a08.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2018.

LIMA, Renata Monteiro. **Negro entre Aspas: revisitando o debate sobre ação afirmativa no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Centro de Pesquisa e Pós-graduação Sobre as Américas- Ceppac da Universidade de Brasília (UnB). Brasília, 2017.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, v. 2, 2015. P. 505-520.

MARIQUITO, Carla da Silva. Compromisso de ajustamento de conduta: aspectos gerais. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro: UERJ, v. 10, n. 10, 2012, p.70-90.

MARTINS, Carlos Augusto de Miranda e. Racismo Científico e os Projetos Políticos de Nação Brasileira. **As veias negras do Brasil: conexões brasileiras com a África** / Organizadores: Claudio Umpierre Carlan, Lourdes Conde Feitosa, Pedro Paulo Abreu Funari... [et al.]. Alfenas/MG: Editora Universidade Federal de Alfenas, 2018.

MARTINS, Thiago Penido; BRAZ, Virgínia Lara Bernardo. As transformações nas relações de trabalho, a Reforma Trabalhista e a proibição do retrocesso social. **Direito & Desenvolvimento**, João Pessoa: Unipê, v. 09, n. 02, 2018, p. 96-117.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. **Manifesto do Partido Comunista** / Karl Marx & Friederich Engels (1848): tradução por Marco Aurélio Nogueira e Leandro Konder. Petrópolis: Vozes Ltda., 1998.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro 1** / Karl Marx (1867): tradução por Reginaldo Sant'Anna. 35. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MATO GROSSO DO SUL. Constituição do Estado (1989). Texto promulgado em: 05/10/1989. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/webfiles/SPGE/revista/20181031123653.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas: Unicamp, v. 24, n. 2 (54), ago. 2015, p. 293-328.

MEZZAROBA, Orides, MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho : AEAT 2016** / Ministério da Fazenda... [et al.]. – vol. 1 (2009) – Brasília: MF, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Plano Nacional de Trabalho Decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 25 abr. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho**. 2017. Ano IV. n. 8. ISSN 2317-2401. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/revista-labor/. Acesso em 23 mai. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 30 jun. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **TACs firmados pelo MPT/MS**. Disponível em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>. Acesso em: 29 mai. 2019.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência. **Direitos humanos e direito do trabalho.** / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010, p. 166-192.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento.** / Edgar Morin; tradução por Eloá Jacobina. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** / Organização das Nações Unidas: tradução por Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), última edição em 13 de outubro de 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas.** Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf. Acesso em: 19 jan. 2020.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Sindicalismo e Cidadania. **O Trabalho e o Equilíbrio Social: Mercosul e sindicalismo.** / Josecleto Costa de Almeida Pereira. Porto Alegre: Síntese, 2000.

PEREZ, Karine Vanessa; BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO; Álvaro Roberto Crespo. Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental: uma proposta de articulação. *Saúde Debate*, Rio de Janeiro, v. 41, n. especial, jun. 2017, p. 287-298. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sdeb/v41nspe2/0103-1104-sdeb-41-spe2-0287.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2018.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: **Direitos humanos e direito do trabalho.** / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010, p. 03-31.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – Novo Hamburgo: Feevale, 2. ed. 2013. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2018.

RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, v. 58, n. 2, p. 213-226, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/171/176>. Acesso em: 19 mai. 2018.

REIS, Jair Teixeira dos; PRADO, Antônio Zoti. A reforma trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**. Guanambi: UniFG, v. 6, n. 01, e246, jan./jun. 2019, p. 1-22.

RESENDE, Renato de Sousa. A centralidade do direito ao trabalho e a proteção jurídica ao emprego. In: **Direitos humanos e direito do trabalho**. / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010, p. 84-111.

SACHS, Ignacy. O desenvolvimento enquanto apropriação dos direitos humanos. **Estudos Avançados** / São Paulo: USP, v. 12 n. 33, 1998, p. 149-156.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado** / Ignacy Sachs – Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estudos Avançados**, v. 18 n. 51 / São Paulo: USP, 2004a, p. 23-49.

SACHS, Ignacy. **A terceira margem: em busca do ecodesenvolvimento** / Ignacy Sachs: tradução por Rosa Freire d’Aguilar. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**. / Boaventura de Sousa Santos – organizador. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de Direitos Humanos. In: **Direitos Humanos na sociedade cosmopolita**. / César Augusto Baldi (org.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 239-277.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: **A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI**. / Agnes Heller et. al. [org.]. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999, p. 33-75.

SANTOS, Liamar Aparecida; CUNHA, Yuri Rodrigues da. Trabalho: potência ou sofrimento? In: **Trabalho Digno, Educação e Inclusão Social v. 2**. / Org.: Juliane Caravieri Martins *et. al.* Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019, p. 26-40.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. / Amartya Sen: tradução por Laura Teixeira Motta; revisão técnica por Ricardo Doninelli Mendes. – São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SENADO. "Retrospectiva 2017: reforma trabalhista mobilizou senadores". **Senado Notícias**. Brasília: Agência Senado Notícias, dez/2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/22/retrospectiva-2017-reforma-trabalhista-mobilizou-senadores>. Acesso em: 28 mar. 2019.

SILVA, José Afonso da. O Estado Democrático de Direito. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, 173:15-24, jul/set. 1988. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/%20viewFile/45920/44126>. Acesso em: 15 mai. 2019.

SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social**. Dissertação (Mestrado em Ciências). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo (1917). **Instituições de direito do trabalho**. / Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.

TORRADO, Jesús Lima. Globalización y derechos humanos. **Anuario de filosofía delderecho**. n. 17. Logroño: Dialnet, Universidad de La Rioja, 2000, p. 43-74. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/revista/113/A/2000>. Acesso em: 30 mai. 2018.

VECHIATTI, Karen. Três fases rumo ao desenvolvimento sustentável: do reducionismo à valorização da cultura. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação Seade, v. 18, n. 3, 2004, p. 90-95.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. 2010.