

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LAIS TEIXEIRA CUNHA

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA
TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHADOR: ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE**

VITÓRIA
2018

LAIS TEIXEIRA CUNHA

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA
TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHADOR: ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de curso.

Orientador (a): Prof^a Me. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2018

LAIS TEIXEIRA CUNHA

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA
TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHADOR: ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória como requisito para obtenção do título de Bacharela em Direito.

Aprovada em____, de_____, de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Me. Francisca Jeane Pereira da Silva
Martins

Orientador

Faculdade de Direito de Vitória

Professor (a):

Faculdade de Direito de Vitória

Professor (a):

Faculdade de Direito de Vitória

À memória de Henrique Sebastião da Cunha, meu pai e o maior exemplo de generosidade e simplicidade que tive na vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, e absolutamente tudo que há nela.

À minha família, em especial à minha mãe e irmã que me apoiaram nesse período de produção, e são meu porto seguro de todos os dias.

À minha querida orientadora Profa. Jeane Martins, que com sua genialidade, organização e paciência me guiou e deu todo apoio necessário para concluir este trabalho de forma tão tranquila e satisfatória.

À FDV, que com seu projeto de ensino nos oportuniza a cada dia olhar para a realidade que nos cerca sob a ótica da justiça social, mantendo o foco no que importa em um curso de direito: a atenção aos direitos humanos, cujo crivo é necessário ser observado por todos os demais direitos, e por todos os atores sociais.

“Todos nós desejamos o progresso, mas se você está na estrada errada, progresso significa fazer o retorno e voltar para a estrada certa; nesse caso, o homem que volta atrás primeiro é o mais progressista.”

C.S Lewis

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer, através de uma breve retrospectiva histórica, uma análise da legislação trabalhista internacional e nacional sob a ótica do princípio da progressividade afixado no artigo 7º da Constituição de 1988, como esse princípio tem afetado (ou não) as leis que regem o Direito do Trabalho até os dias de hoje, com o advento da Lei 13.467/2017. Este estudo como muitos da área, possui abordagem qualitativa, onde os dados obtidos são sopesados e são interpretados pelo pesquisador para que possam sofrer juízo de valor dentro do que é proposto no trabalho. Utiliza o método dialético, que propõe o diálogo de três elementos: tese, antítese e síntese. Assim, é possível identificar os três elementos citados como: tese - a constitucionalização do princípio da progressividade; antítese – as alterações legislativas no âmbito do direito do trabalho, em especial a reforma trabalhista. A síntese representa a conclusão a qual pretende chegar o presente trabalho. O presente estudo pretende, portanto, permitir o diálogo entre a tendência progressista da legislação trabalhista internacional e nacional e as recentes e duvidosas escolhas legislativas feitas pelo congresso brasileiro. Os dados coletados terão como objetivo expor as dinâmicas surgidas com a nova realidade, os reflexos da nova legislação no contexto do Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito Constitucional. Progressividade. Duração do Trabalho. Humanos. Reforma Trabalhista. Direito Internacional.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O TRATAMENTO DADO À SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHO	11
1.1 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: CONQUISTA HISTÓRICA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS.	11
1.1.1 A saúde e a segurança do Trabalhador na normatização internacional do trabalho	13
1.1.2 A constitucionalização da saúde e da segurança do trabalhador e os reflexos no ordenamento infraconstitucional.....	15
2 A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	20
2.1 AS ALTERÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	21
2.1.1 Turno 12h x 36h e horas extraordinárias: dispensa de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (art. 60, parágrafo único da CLT)	21
2.1.2 A prevalência do negociado sobre o legislado e a redução do limite de duração do intervalo intrajornada (art. 611-A, III, CLT)	22
2.1.3 A alteração da natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho se estabelecidas nos instrumentos normativos negociados(art. 611-B, parágrafo único da CLT)	24
3 REFORMA TRABALHISTA E NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: COMPATIBILIDADE COMO O PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE?	27

3.1 PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE: UM VALOR ENRAIZADO NO DIREITO INTERNACIONAL E CONSTITUCIONAL DO TRABALHO.....	27
3.2 AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA E A (IN)COMPATIBILIDADE COM O PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXOS	40

INTRODUÇÃO

Desde o advento das Revoluções Industriais, com as diversas mudanças que os avanços na tecnologia trouxeram, o movimento dos trabalhadores passou a ter maior protagonismo na sociedade, reivindicando jornadas menos exaustivas, e um tratamento melhor por parte dos empregadores, dentre outras conquistas. Nesse contexto, em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade que pode ser descrita como uma espécie de fiscal da atividade laboral ao redor do mundo, o que representou um grande avanço para a época e até nos dias atuais, tendo um papel fundamental no reconhecimento dos direitos dos obreiros.

No Brasil, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no governo de Getúlio Vargas representou um grande marco na Era de segurança jurídica para o trabalhador, que teve na CLT a concretização de diversos direitos e garantias que passariam a regular a relação entre empregado e empregador. Ao longo do tempo, outras leis foram criadas para abranger pontos que a CLT não havia abordado, como por exemplo a lei que estabelece as normas de trabalho para os rurícolas (Lei nº 5.889/1973), a lei do 13º salário (Lei nº 4.090/1962) e a mais recente lei dos empregados domésticos (Lei Complementar nº 150/2015).

Apesar de alguns pontos controversos constantes na legislação trabalhista produzida nesse íterim, podemos afirmar que os textos legais convergiram para uma melhoria nos direitos dos trabalhadores. A concretização dessa tendência ocorreu com a Constituição da República de 1988, que em seu artigo 7º caput versa que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”.

Essa disposição estabelece o princípio da Progressividade com caráter constitucional, o que, colocando em termos práticos, eleva a “tendência” progressista além de seu caráter abstrato: tornou-se um compromisso do Poder Legislativo atuar em prol do trabalhador, visando sempre nas mudanças acrescentar novos direitos e garantias sempre em benefício do obreiro.

A tão aguardada reforma trabalhista, a Lei 13.467/2017 promulgada no dia 13 de julho de 2017, trouxe diversas alterações ao texto celetista. O presente trabalho analisou as alterações na citada reforma com enfoque especial nas normas relativas à saúde e segurança do trabalhador, que permeiam diretamente a proteção a integridade física e principalmente a vida do obreiro.

Partindo desse pressuposto, a presente pesquisa teve como diretriz o seguinte problema: “as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, sobre normas de saúde e segura do trabalhador, encontram-se em consonância com o princípio da progressividade, previsto em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e no caput do artigo 7º da Constituição da República de 1988?”

O presente trabalho, foi construído à luz da abordagem dialética, partindo das seguintes premissas: o legislador reformista, ao promulgar a Lei 13.467/2017, que alterou diversas disposições no texto da CLT, não observou o princípio da progressividade, previsto no caput do artigo 7º da Constituição da República. Foram realizadas pesquisas bibliográficas a livros de autores do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, bem como análises da legislação vigente.

Para uma melhor contextualização, foi feita uma análise mais aprofundada da forma como a legislação brasileira trata os temas de saúde e segurança do trabalhador. Em seguida, o foco foi a reforma na CLT, onde citou-se algumas mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, comparando-as com o texto celetista revogado.

A partir desse ponto, o trabalho evolui para uma perspectiva sob a lente do princípio da progressividade, e se essa previsão constitucional é observada pela reforma, finalizando o presente trabalho com uma análise comparada do direito trabalhista brasileiro com outras legislações trabalhistas internacionais, com o intuito de deixar mais claro qualquer retrocesso trazido pela promulgação da Lei 13.467/2017.

A observância ao avanço histórico da legislação brasileira foi fundamental, pois foi possível perceber a presença do princípio da progressividade ao longo da evolução legislativa. A análise de leis internacionais também se faz necessária, pois o Brasil,

como signatário de diversos tratados internacionais, precisa estar em consonância com outros países signatários.

A própria análise da legislação trabalhista atual tornou clara a pertinência do presente trabalho. A tendência para a qual aponta a reforma das Leis Trabalhistas é extremamente preocupante, frente a um histórico de lutas e conquistas de direitos. Nesse Ínterim, o presente trabalho expôs pontos controvertidos, e fez uma análise crítica das disposições desfavoráveis ao trabalhador à luz da norma constitucional e convenções internacionais que também são fontes do Direito do Trabalho.

1 O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O TRATAMENTO DADO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Iniciando com uma retrospectiva histórica, esse capítulo introduzirá o assunto, de forma que o mesmo se construa de forma lógica, como uma concatenação de eventos que culminaram na legislação trabalhista assim como a conhecemos hoje. Desde a Revolução industrial, chegando aos dias de hoje, a abordagem histórica que passará por ambos âmbitos nacional e internacional, trará o presente trabalho aos dias atuais, com uma análise da Legislação Trabalhista brasileira e internacional contemporânea.

1.1 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: CONQUISTA HISTÓRICA DOS TRABALHADORES

A humanidade passou por diversos processos de mudança ao longo dos séculos. Mudanças na forma de se alimentar, construir casas, adquirir conhecimento, nas relações interpessoais, e a que mais é pertinente ao presente estudo, e mais especificamente a este tópico, as constantes mudanças no modo de produção (de bens materiais, prestação de serviços, dentre outras modalidades laborais).

Aprendemos que o homem inicialmente começa a produzir para sua própria subsistência. Nos dias de hoje, conglomerados empresariais multimilionários possuem bases de produção em variadas localidades, executam seus serviços remotamente, exportam sua produção para diferentes continentes e a lista de atividades só aumenta, conforme o tempo passa e novos nichos econômicos surgem.

Talvez seja redundante dizer que o intervalo entre a produção para subsistência e a execução de atividade econômica em larga escala contém diversos eventos significativos que abriram caminho para a necessária evolução da atividade laborativa em todos os seus aspectos. Mas, por mais redundante que pareça, hoje, no século XXI, o homem ainda parece querer lutar contra o inevitável avanço da dinâmica trabalhista.

A regulamentação do trabalho, que teve seu nascimento contemporâneo a partir da Revolução Industrial, sofreu diversas alterações, adaptando-se ao seu local de aplicação e, principalmente, aos avanços sociais, frutos de lutas que até hoje persistem, guardadas as devidas proporções. De jornadas exaustivas, crianças trabalhando, adultos com baixa expectativa de vida por conta das condições desumanas da época, chegamos, felizmente, à época da licença maternidade, adicional de insalubridade, auxílio doença, dentre diversos outros direitos tão caros ao obreiro.

Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 12-16) em sua obra faz uma pequena retrospectiva, pontuando a Revolução Francesa e a Industrial como marcos do nascimento do Direito do Trabalho. A seguir ela começa a citar datas: a fixação da jornada de trabalho de 12 horas em 1802 (grande avanço no contexto da época, na qual era comum trabalhadores morrerem por exaustão), a Constituição de Weimar em 1910 concomitante com a criação da Organização Internacional do Trabalho, a famosa Constituição do México promulgada em 1917, pioneira na proteção de direitos dos trabalhadores, uma data pós guerra mundial que marcaria a criação de um instrumento legal que alterou a visão da comunidade internacional sobre a proteção dos direitos dos seres humanos: a criação da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Conquistas inestimáveis, produtos de muita luta e resistência por parte da classe trabalhadora que insurgiu a favor do reconhecimento e propagação do conceito de dignidade humana, que para nós, hoje, parece tão familiar, mas considerando o terrível histórico de escravidão de diversos países, dentre outras atrocidades contra a humanidade, é seguro dizer que não foi sempre assim.

Existem diversos tratados dos quais o Brasil é signatário, mas não foram trazidos ao presente trabalho por questões de pertinência e objetividade. Mas é possível observar a diferença ao longo dos anos dos direitos tutelados, e a tendência de melhoria no decorrer do tempo. De proibição ao trabalho forçado até a proteção do bem-estar do trabalhador, a mudança é, felizmente, gritante. O Brasil é signatário de diversas disposições promulgadas pela OIT (quadro em anexo), e através da análise temporal dessas disposições o progresso na proteção ao trabalhador fica claro.

Como exemplo, podemos citar (entre parênteses a data de ratificação pelo Brasil): indenização por enfermidade profissional (1938), igualdade de remuneração (1957), proteção do salário (1957), amparo à maternidade (1965), abolição ao trabalho forçado (1965), proteção de representantes dos trabalhadores (1990), licença remunerada para estudos (1992), além da recente Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos que entrará em vigor a partir do ano de 2019.

Diversos aspectos que permeiam a relação de trabalho e a dignidade do trabalhador são abordados pelas disposições da organização, e o leque aumenta com o passar dos anos, conforme novas dimensões de direitos vão sendo descobertas e consideradas pelo Estado. E é através dessa simples exposição que este trabalho agora passa a analisar a concretização desses direitos.

1.1.1 A saúde e a segurança do Trabalhador na normatização internacional do trabalho

A declaração Universal dos direitos do homem deu o tom a uma nova fase de proteção aos direitos do trabalhador: os horrores de uma terrível guerra que assolou o mundo serviram de lição à comunidade internacional, fazendo-a passar a colocar entre suas prioridades a proteção ao ser humano, conforme versa Fabio Konder Comparato (2013, p. 69):

A declaração universal (dos direitos humanos), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, e a Convenção Internacional sobre a prevenção e punição do crime de genocídio um dia antes também no quadro da ONU, constituem os marcos inaugurais da nova fase histórica, que se encontra em pleno desenvolvimento.

Ela é assinalada pelo aprofundamento e a definitiva internacionalização dos direitos humanos. Após o término da 2ª Guerra Mundial, dezenas de convenções internacionais, exclusivamente dedicadas à matéria, foram celebradas no âmbito da Organização das Nações Unidas ou das organizações regionais, e mais de uma centena foram aprovadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho. Não apenas os direitos individuais, de natureza civil e política, ou os direitos de conteúdo econômico e social foram assentados no plano internacional. Afirmou-se também a existência de novas espécies de direitos humanos: direitos dos povos e direitos da humanidade.

A partir de tal contexto, diversos conjuntos normativos foram criados ao redor do globo, inovando o ordenamento jurídico no sentido de conferir mais direitos ao obreiro. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2013, p. 338) trazem como exemplos de textos que passaram a compor o Ordenamento Jurídico do Direito do Trabalho a própria DUDH (1948), a Carta Social Europeia (1961); a Convenção Europeia de Direitos Humanos (1950), a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais (1948); Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (1965); Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (Pacto de San José da Costa Rica) e a Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998).

Como visto, o século XX foi marcado pela criação de vários conjuntos normativos trabalhistas a nível internacional, cujas disposições, até os dias de hoje, dão o tom à legislação dos países signatários. A comunidade internacional atuou diligentemente a favor dos direitos dos obreiros, e, essa atuação conferiu garantias inestimáveis ao trabalhador.

A criação da OIT em 1919 representou um importante marco na conquista de direitos por parte do trabalhador. A partir de então, o obreiro passou a ter uma organização internacional para atuar em seu favor, na ampliação de seus direitos, fiscalização do exercício da atividade econômica, diligenciando juntamente com autoridades internacionais no sentido de promover o trabalho digno com respeito ao ser humano ao redor do globo.

(...) A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT (1998) traz como direitos fundamentais: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (CAVALCANTE E JORGE NETO, 2013, p. 346)

Apesar de seus pareceres e orientações não terem força vinculante, a exposição dada pela OIT a certas realidades tem sido o suficiente para mudar realidades, influenciando a legislação trabalhista de diversos países, e dentro desses o Brasil, como será visto logo a seguir.

1.1.2. A constitucionalização da saúde e da segurança do trabalhador e os reflexos no ordenamento infraconstitucional

Como foi visto, os direitos trabalhistas percorreram uma longa estrada até serem reconhecidos pelos empregadores e pelo poder estatal, sendo então positivados para garantir, dentre diversos benefícios, segurança jurídica para os obreiros.

No Brasil, não foi diferente. O avanço industrial do início do século XX trouxe, além do desenvolvimento tecnológico, figuras como a superexploração, pois sendo uma atividade econômica ainda desconhecida, levaria um tempo até que os brasileiros se dessem conta de que a atitude dos donos dos meios de produção não beneficiava ninguém além deles mesmos, sendo o trabalhador apenas um meio para se alcançar uma meta.

A ideia de que o ser humano é um fim em si mesmo, que a vida humana não tem preço, que a remuneração da atividade laborativa deveria ser proporcional ao desgaste, a força empregada, ao tempo que o trabalhador se doa ao serviço não é contemporânea ao nosso tempo, mas para muitos países, como o Brasil, só passou a ser uma realidade a partir do século XX. Antes, até o final do século XIX, o trabalho escravo ainda era a principal força motriz que carregava nas costas a economia brasileira.

De lá para cá, um salto enorme foi dado em termos de garantia de direitos, como versa Maurício Godinho Delgado (2017, p. 115-116):

O primeiro período significativo do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930 (...). É característica desse período um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Outro grande marco foi a promulgação da Constituição da República de 1988. De acordo com DELGADO (2017, p. 123), a Constituição de 88 representou um marco não apenas cultural com a onda do ultraliberalismo, mas também é contemporânea a uma transição democrática do direito do trabalho. A inclinação ultraliberalista, ainda

de acordo com o autor, teve reflexos diretos na legislação trabalhista, com uma tendência à desregulamentação e flexibilização trabalhista, que sobreviveu até os dias de hoje:

Essa tendência à desregulamentação e à flexibilização trabalhista foram retomadas a partir de 2016/2017, com a então derrubada do governo democraticamente eleito no final de 2014 e a adoção de políticas públicas de forte conteúdo antissocial, entre as quais se destacaria a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 e Medida Provisória n. 808/2017. (DELGADO, 2017, p. 123)

A partir daqui, segundo DELGADO se inicia uma fase de crise e transição do Direito do Trabalho. Apesar da estabilização do Ordenamento Jurídico Trabalhista com suas novas garantias constitucionais, a contraposição com a emergência da economia brasileira no cenário internacional gerou uma tendência a flexibilização, o que claramente representa uma perda para o trabalhador, conforme o Ocidente se encaminha para um ultraliberalismo preocupante, do ponto de vista do Direito do Trabalho.

O ultraliberalismo representa uma tendência ameaçadora no que diz respeito a direitos humanos em geral, muito mais aos direitos trabalhistas, isso porque o avanço do neoliberalismo do século XX já era motivo de alerta, conforme versa Comparato:

A mais grave consequência da política neoliberal, estendida em pouco tempo ao mundo inteiro, foi, sem dúvida, a precarização do conjunto dos direitos da classe trabalhadora. (...) No final do século XX, ficou patente, em todas as partes do mundo, que a massa trabalhadora havia se tornado um insumo perfeitamente dispensável no sistema capitalista de produção. “O que nos depara”, escreveu Hannah Arendt muito antes do advento do neoliberalismo, “é a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, isto é, sem a única atividade que lhes resta.” (...)

Ainda de acordo com DELGADO (2018, p. 111), a constitucionalização de um tripé conceitual (a pessoa humana e sua dignidade, a sociedade política e civil democrática e inclusiva) colocou o ser humano no centro da proteção da ordem jurídica do país. Aqui vale uma ressalva para mais uma vez comentar a democratização tardia e apressada do Brasil, um grande e importante salto na prossecução dos direitos humanos, mas ainda sim preocupante.

A Constituição da República de 1988 trouxe diversas novidades significativas para o Direito do Trabalho. A estrutura escalonada de um ordenamento jurídico determina o fluxo do impacto que uma legislação tem sobre as demais ao ser alterada. Nesse sentido, importa agora prestar um breve esclarecimento a respeito do papel da Constituição da República em um estado democrático de direito. Nas palavras de Hans Kelsen (1998 p. 166-167):

Estas determinações representam a forma da Constituição que, como forma, pode assumir qualquer conteúdo e que, em primeira linha, serve para a estabilização das normas que aqui são designadas como Constituição material e que são o fundamento de Direito positivo de qualquer ordem jurídica estadual. A produção de normas jurídicas gerais, regulada pela Constituição em sentido material, tem, dentro da ordem jurídica estadual moderna, o caráter de legislação. A sua regulamentação pela Constituição compreende a determinação do órgão ou dos órgãos que são dotados de competência para a produção de normas jurídicas gerais - leis e decretos.

A Lei Maior cumpriu seu papel como Lei máxima do Estado Brasileiro, tendo alteração da ordem constitucional vigente gerado grandes impactos no ordenamento infraconstitucional brasileiro. Roberta Maria Corrêa de Assis (2013, p. 9) considera que “A Constituição de 88 estampa o maior e mais significativo rol de direitos que o Brasil já teve, consagrando uma grande gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando outras, novas no panorama jurídico pátrio. ”

Para tanto, a autora cita o tratamento isonômico entre empregados urbanos e rurais (art. 7^a, XXXIV), a ampliação de direitos e garantias dos empregados domésticos (art. 7^o § único), tratamento diferenciado às obreiras gestantes (art. 7^o, XVIII e ADCT art. 10, II, b), a licença paternidade, que ganhou status constitucional, a extensão de Garantia por Tempo de serviço a todos os empregados (art. 7^o III).

Essas regras que tratam direta e especificamente sobre o trabalhador tiveram impactos diretos sobre as alterações legislativas infraconstitucionais que vieram depois. Como exemplo, podemos dar a situação dos trabalhadores urbanos e rurais. A redação dada pelo Decreto ao artigo 11 da CLT previa prescrição diferente para as duas classes. A Lei nº 9.658, de 5.6.1998, por mais que tenha sido promulgada após a Constituição de 1988 ainda não havia estabelecido o tratamento isonômico previsto no texto constitucional, o que só ocorreu com a Lei № 13.467 de 2017.

Esse intervalo de tempo custa muito caro ao trabalhador, e infelizmente, outras disposições de status constitucional ainda carecem de regulamentação, como por exemplo a licença paternidade. No entanto, é inegável o avanço que a Constituição Federal gerou a título de ordenamento jurídico infraconstitucional. Isso fica ainda mais claro quando passamos a analisar outras fontes do direito.

Além da legislação infraconstitucional, podemos citar também a jurisprudência criada nesse íterim, a criação de normas jurídicas individuais e concretas. Nas palavras de Hans Kelsen (1998, p. 163):

Neste sentido, a Constituição é a fonte das normas gerais produzidas por via legislativa ou consuetudinária; e uma norma geral é a fonte da decisão judicial que a aplica e que é representada por uma norma individual. Mas a decisão judicial também pode ser considerada como fonte dos deveres ou direitos das partes litigantes por ela estatuídos, ou da atribuição de competência ao órgão que tem de executar esta decisão. Num sentido jurídico-positivo, fonte do Direito só pode ser o Direito.

De acordo com Bruno Klippel (2016, p. 89):

Percebe-se claramente, por meio dos julgados que deram origem aos posicionamentos, que os direitos fundamentais, notadamente a dignidade da pessoa humana, estão alicerçando os novos entendimentos sumulados pelo TST. (...) Assim, o TST vem alterando gradativamente a sua jurisprudência, (...), se adaptando às novas necessidades do cotidiano, de forma que o trabalhador (...) possa continuar a se valer daquelas normas sem qualquer afronta a direitos, sobretudo os fundamentais, como a saúde.

As limitações do presente trabalho não permitem que seja feito um histórico detalhado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Mas, podemos ter uma boa noção da evolução jurisprudencial através de uma breve e contida análise das súmulas e Orientações Jurisprudenciais criadas e/ou alteradas após o advento da Constituição de 1988: a súmula nº 14 que antes não reconhecia nenhum débito trabalhista no caso de rescisão contratual por culpa recíproca, em 2003 passou a conferir ao trabalhador nesses casos, o direito a 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

A súmula nº 51, com sua redação dada no ano de 1973, não dava a opção de o trabalhador escolher entre 2 regulamentos coexistentes dentro da empresa, o que foi oportunizado no ano de 2005. A Orientação Jurisprudencial SDC-17 (criada no ano

de 1998) reconheceu a inconstitucionalidade da extensão da contribuição para entidades sindicais a não associados. Também podemos citar como exemplo a alteração da Súmula nº 139 ocorrida em 2005: antes, o adicional de insalubridade integrava a remuneração apenas para o cálculo da remuneração. A partir de 2005, o adicional integra a remuneração para todos os efeitos legais.

A tendência de melhoria fica clara também a partir da análise da tendência jurisprudencial. A Carta Magna de 1988 teve papel de protagonista nesse avanço. Consigo, ela trouxe o princípio da Progressividade, que passará a ser analisado no terceiro capítulo.

2 A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Frente a esse cenário, diversas conclusões são possíveis. Uma delas é que a proteção constitucional de direitos dos trabalhadores não garante a sua execução no plano concreto. O ordenamento jurídico “ideal” respeitaria os princípios constitucionais, principalmente relativos à proteção da dignidade humana e a condição mais benéfica para a parte hipossuficiente na relação de emprego, o obreiro.

Carla Rezende de Freitas e Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2018, p. 212),

A pessoa humana e sua dignidade, sob a égide do atual regramento constitucional brasileiro é o foco e fundamento último de todo o ordenamento jurídico pátrio, e o trabalho é o elemento central da vida humana. Sua direta relação com a dignidade humana e o desenvolvimento da personalidade do humano inspira a ordem jurídica, pois é ela uma célula social, na qual se integra o homem para realizar a sua vocação ou um dos elementos de sua própria existência, elemento este nominado trabalho.

Na prática, apesar de ter a Constituição, nas palavras de Hans Kelsen (1998, p. 162), como fonte legislativa e consuetudinária, a aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador deixa a desejar. Seja nos casos concretos, quando o empregado, apesar de ter seus direitos garantidos se submete a condições impróprias para exercer seu labor por temer perder seu emprego, seja a nível geral e abstrato, na atividade legislativa.

Os rumos que tem tomado o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro são preocupantes. Se o estado liberal representa intervenção mínima do Estado na economia, a tendência ultraliberal para a qual se encaminha a economia brasileira, seguindo outros países, significa nenhuma intervenção do Estado na economia? As regras passam a ser ditadas por quem? Certamente a Reforma Trabalhista trouxe uma resposta. Conforme será argumentado a seguir, a prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, parece uma disposição benéfica apenas na teoria.

2.1 AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Uma alteração legislativa pós Constituição de 1988 poderia ser vista com otimismo e esperança de garantia de mais direitos para o trabalhador, afinal, a própria Lei Maior garante proteção ao direito adquirido, em seu artigo 5º, XXXVI, quando diz que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Sendo a lei máxima do país, é inconcebível que uma legislação ulterior restrinja direitos adquiridos. No entanto, contrariando a ordem constitucional vigente, a Reforma Trabalhista esvaziou direitos, a despeito de décadas de lutas e avanços, conforme será visto a seguir.

2.1.1 Turno 12 x 36 e horas extraordinárias: dispensa de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (art. 60, § único da CLT)

Primeiramente, cabe-nos aqui esclarecer o que são consideradas “atividades insalubres”. De acordo com o artigo 189 da CLT:

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

A Constituição, em seu artigo 7º XXII, garante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. A despeito disso, a Reforma Trabalhista incluiu o parágrafo único (antes inexistente) do artigo 60 da CLT, conforme se pode ver a seguir:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos

necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

O *caput* do artigo permaneceu inalterado. Isso significa que, o obreiro que presta horas extraordinárias está resguardado pela garantia de que terá seu local de trabalho vistoriado pela autoridade sanitária competente, como forma de prevenir possíveis danos ocasionados pela insalubridade do local.

A adição feita pelo legislador ganha novos contornos quando analisamos simultaneamente a situação das horas complementares. A lógica parece ser simples: se o empregado vai permanecer por mais tempo no local de trabalho (hora extra) que lhe oferece algum tipo de risco, o lugar precisa ser vistoriado a procura de agentes nocivos para reduzir ao máximo esses riscos. Mas quando o trabalhador vai cumprir uma jornada de 12 horas de trabalho contínuo no local que também lhe oferece risco à saúde, a licença sanitária é dispensada.

Um trabalhador que permanece por 8 horas em um ambiente que apresenta agentes nocivos à sua saúde, se pretender permanecer além do limite diário, precisa de uma licença sanitária para negociar a prorrogação. Mas um trabalhador que permanece mais de 8 horas, cumprindo 12 horas tem essa licença dispensada? A lógica utilizada pelo legislador parece fugir do razoável, representando um extremo desrespeito a integridade física do obreiro.

Além de representar uma afronta a ordem constitucional vigente, pois, retira o direito adquirido do trabalhador de ter um local adequado para exercer sua atividade laborativa, sem nenhum fundamento aparente, que dirá plausível. A inconsequência do legislador ao redigir uma disposição do tipo deixa claro que o obreiro não possui segurança jurídica mesmo frente a direitos de status constitucional.

2.1.2 A prevalência do negociado sobre o legislado e a redução do limite de duração do intervalo intrajornada (art. 611- A, III, CLT)

Uma das condições óbvias para a celebração de um contrato que seja benéfico para as partes é a paridade de armas, a equidade, as duas partes tendo os mesmos poderes, não dando espaço para qualquer tipo de desigualdade que possa representar prejuízo para os signatários. Ora, a relação de emprego possui dois polos separados por uma grande disparidade de poder dentro da dinâmica do vínculo empregatício.

Ainda assim, em mais uma alteração no mínimo inusitada, o legislador dá liberdade e o mais importante, **prevalência** do negociado dentro da relação de emprego sobre o legislado, conforme se vê no seguinte artigo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela medida provisória nº 808 de 2017).

Não nos cabe aqui tentar expor as razões que levaram o legislador a optar por tais disposições. O declínio da economia, as dificuldades enfrentadas pelos empregadores em arcar com os débitos trabalhistas, nenhuma dessas razões parece suficiente para legitimar a escolha legislativa da prevalência do negociado sobre o legislado. As razões que levaram o legislador a tomar esse rumo são aparentemente escusas, pois não levam em consideração a realidade fática.

O que nos cabe aqui é o mesmo que cabe ao legislador, sendo submetido a ordem constitucional vigente: analisar as disposições da Lei Maior e com base em suas limitações e determinações, aplicar o direito material constitucional ao ordenamento infraconstitucional. O rol do artigo 7º da Carta Magna chega a ser exaustivo ao dispor sobre diversos aspectos de proteção ao trabalhador. Proibição de despedida arbitrária, proteção à jornada de trabalho, proteção do mercado de trabalho da mulher, a aposentadoria, gozo de férias, licença paternidade, licença maternidade, para falar alguns.

O rol é diretamente proporcional a hipossuficiência do trabalhador em comparação ao empregador: apesar das várias disposições, é possível afirmar que não é suficiente

para proteger o trabalhador de arbitrariedades. Além de já ocorrer no plano concreto, agora o legislador deu espaço para o empregador impor seus termos ao trabalhador. Sim, impor. Marcio Túlio Viana (2008, p. 164), em seu texto “Os paradoxos da prescrição” fala sobre a diferença de forças de forma bem simples, porém eficaz:

Suponhamos que um dia eu entre numa padaria, peça um pão e não pague. O que acontecerá? Certamente, a moça (pois é sempre uma moça) me chamará, exigindo o dinheiro. Se eu ignorar seus apelos, é provável que apronte um escândalo. Mas se, no dia seguinte, eu conseguir emprego noutra padaria, e o patrão não me pagar a hora extra, o que acontecerá? Se a minha coragem permitir, pedirei educadamente que ele me pague; mas caso ele não me atenda, não atendido estarei.

Não há discussão. Se o empregador na “negociação” oferece um intervalo interjornada no limite mínimo legal de tempo, o que pode o empregado fazer? Pode discordar, sim. Mas também pode o empregador lhe agradecer por ter comparecido, e então “a fila anda”. Uma pesquisa recente apontou que o Brasil conta com 13 milhões de desempregados, o que torna muito improvável que o obreiro seja o único buscando a mesma vaga.

Oportunizar a “negociação”, e pior, a colocar acima do que é estabelecido por lei representa sim uma repressão de direitos. Não há paridade de armas em uma negociação de contrato de trabalho. O empregador busca a força de trabalho, não importando de quem, até porque a própria Constituição impede a discriminação. O trabalhador busca a vaga. O que ele teria pra levar para a negociação, os demais candidatos também tem (se formos partir do pressuposto de que todos possuem a mesma qualificação). O que lhe resta é negociar a sua dignidade, os seus direitos.

2.1.3 A alteração da natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho se estabelecidas nos instrumentos normativos negociados (art. 611- B, parágrafo único da CLT)

Uma pesquisa recente da Universidade de Massachussets chegou às seguintes conclusões sobre jornada de trabalho: trabalhar mais de oito horas por dia torna as pessoas mais propensas a vícios como álcool e tabaco e a problemas de saúde como obesidade em homens e depressão em mulheres; jornadas de mais de dez horas

representam um aumento de 60% na ocorrência de problemas cardiovasculares; problemas nos relacionamentos interpessoais são relatados por 10% dos obreiros que cumprem jornadas de cinquenta a sessenta horas semanais, e a taxa sobe para 30% quando a jornada ultrapassa sessenta horas; quanto mais horas trabalhadas, maior a chance de acidentes ocupacionais.

Pela mesma pesquisa, foi identificado que os índices de absenteísmo são maiores entre as empresas com alta carga de horas extras; o aumento de mais de onze horas extras semanais está ligado a aumento em incidência de depressão; executivos apresentam baixa na produtividade quando o expediente semanal passa de sessenta horas, e nas indústrias, a produtividade apresenta queda de 2,4% quando há aumento de 10% nas horas extras.

É inegável a relação entre duração do trabalho e a saúde do trabalhador. A Constituição de 1988 teve motivos suficientes para elevar a saúde e segurança do trabalhador a status constitucional, e além disso, dispor detalhadamente a cerca do tema. Além do trabalho ser considerado, no artigo 1º um dos fundamentos da República, o artigo 7º da Constituição de 1988 traz um extenso rol detalhando a proteção ao trabalhador. Especificamente sobre saúde e segurança do trabalho é o inciso III do § 4º do artigo 40:

É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores: (...) III cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Há também uma competência específica do Sistema Único de Saúde (SUS) a respeito da saúde do trabalhador, estabelecido também pela Constituição de 1988 em seu artigo 200: “ Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

O compromisso com a proteção ao trabalhador é reafirmado reiteradamente ao longo do texto constitucional. E então, o legislador infraconstitucional na Reforma coloca esse compromisso nas mãos dos sindicatos e empregadores:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

É certo que a missão do sindicato é atuar em defesa do trabalhador, na prossecução de seus interesses. Mas então porque normas de saúde e segurança do trabalho, que já possuíam uma proteção satisfatória com status constitucional foram colocadas como alvo de negociação? Sobre a natureza jurídica das normas de duração do trabalho, eis o que versa Godinho (1995, p. 115):

As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada de trabalho são, de uma maneira geral, no direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de cogência que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, nesta seara juslaboral. Em consequência dessa afirmação, todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade incidem, soberanamente, neste campo. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou estatuto resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida.

A soberania das normas relativas à duração do trabalho está claramente ameaçada em um contexto no qual elas podem ser negociadas, pois perdem seu caráter cogente. Apesar de ser conferido ao trabalhador um grau maior de igualdade sendo representado por uma coletividade na negociação, a transação envolvendo seus direitos continua sendo lesiva, pois as decisões lhe afetam diretamente. O caráter coletivo da negociação lhe dá maior paridade com relação ao empregador, mas isso não é sinônimo de proteção.

Frente a uma legislação hostil, o trabalhador segue por um caminho de incertezas e insegurança jurídica: se a lei máxima do país não foi o suficiente para conter os avanços de leis de caráter ultraliberal, com foco especial em garantir benefícios ao

empregador, o que é necessário para que a situação não regrida ainda mais? A resposta, já existe: o princípio da progressividade, positivado no artigo 7º *caput* da Constituição da República, o que o próximo capítulo trata com mais profundidade.

3 REFORMA TRABALHISTA E NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: COMPATIBILIDADE COM O PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE?

Conforme visto ao longo do trabalho, a tendência antes animadora do Direito do Trabalho tomou rumos preocupantes. O marco que foi a Constituição de 1988 parece não surtir mais o efeito positivo que gerara sobre a legislação infraconstitucional, e agora o legislador parece não ter limites em suas disposições, mesmo que isso signifique tirar direitos dos trabalhadores. É uma clara situação de desrespeito ao princípio da progressividade, constante do *caput* do artigo 7º da Lei Maior, como será exposto a seguir.

3.1 PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE: UM VALOR ENRAIZADO NO DIREITO INTERNACIONAL E CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

Os países signatários das disposições da OIT têm um histórico de conquistas de direitos, e a própria adesão aos termos já prediz uma tendência progressista no que diz respeito aos direitos trabalhistas. O Brasil parecia se encaixar neste tipo, até a Lei nº 13.467, de 2017.

Como já dito, as conquistas históricas deram o tom das subsequentes legislações, que com seu caráter progressista adicionava mais direitos ao rol de proteção ao trabalhador. Essa progressividade está claramente exposta no artigo 7º da Constituição de 1988, que assim dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2017 p. 132), o dever de progressividade imposto aos Estados por força de pactos internacionais apontam para a existência de uma proibição a regressividade e retrocesso social, que diz respeito a uma garantia que os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores tem frente ao legislador:

[...] quando em causa medidas legislativas que impliquem supressão ou restrição no plano das garantias e dos níveis de tutela dos direitos já existentes, mas também proteção em face da atuação da administração pública.

Em outros países, esse dever de progressividade alcança níveis que podem ser considerados quase utópicos. Na Nova Zelândia por exemplo, de acordo com uma reportagem do jornal “The New York Times”, uma empresa decidiu fazer um experimento: tornar a jornada semanal de trabalho com duração de quatro dias, sendo que os empregados seriam pagos como se houvessem trabalhado cinco dias.

Os obreiros passaram a ter mais tempo para se dedicar as suas famílias, a exercícios físicos, hobbies, dentre outras atividades, ou seja, tiveram uma melhoria na qualidade de vida. Em contrapartida, passaram a ser mais produtivos no trabalho, criativos, proativos, pontuais. Os pesquisadores que não houve perda no desempenho se comparado a semana de cinco dias. Os obreiros passaram a não desperdiçar tempo, a otimizar a jornada de forma a aproveitar o período trabalhado, sem desperdícios.

Outro exemplo na mesma seara é o caso da cidade de Gothenburg na Suécia, que diminuiu a carga horária diária de trabalho em um determinado hospital para seis horas. De acordo com a revista Infomoney, os empregados relataram sentirem menos cansaço e com mais energia para trabalhar. Como resultado, seu atendimento apresentou uma melhora significativa, tendo os obreiros se tornado mais diligentes em suas funções.

Caso que também merece destaque é a licença maternidade concedida na Finlândia. De acordo com o site da Instituição de Seguro Social finlandês, a Kela, as mães podem tirar até oito semanas de licença antes mesmo do parto. Depois que a criança nasce, a obreira tem direito a quatro meses de licença maternidade.

Após essa licença, ela pode tirar uma “licença parental” com duração de 158 (cento e cinquenta e oito) dias que pode ser dividida entre a mãe e o pai, e ainda após essa, se os pais sentirem necessidade, podem tirar também uma licença de cuidados infantis (não remunerada, mas com garantia de emprego) até que a criança complete 3 (três) anos, sendo que após o fim desta, os pais podem retornar com horários mais flexíveis ao trabalho, a fim de que sejam possibilitados de continuar cuidando de seus filhos. O site ainda deixa claro que o pai tem direito a licença de **nove semanas** depois que a criança nasce.

A título de bem-estar no ambiente de trabalho, podemos citar o exemplo da Suécia, que promove o “fika”, um intervalo intrajornada que oportuniza que o trabalhador pause suas atividades e se reúna com seus colegas para uma espécie de celebração, de acordo com o jornal El País:

Os suecos amam o café e os doces, por isso parece lógico que em um lugar onde você vai passar horas todo dia tenha uma pequena pausa para esticar as pernas, conversar com colegas e desfrutar de doces, frutas ou um pequeno lanche. **Tudo isso, cortesia da empresa. (grifo nosso)**

Ainda de acordo com o jornal, os intervalos são concedidos várias vezes ao dia, com duração de cerca de 10 (dez) minutos. Estudos apontaram melhora na produtividade e criatividade dos trabalhadores, pois além de criar um ambiente mais agradável, permite também uma maior interação entre os colegas de trabalho, oportunizando assim um entrosamento maior.

Poderíamos citar diversos outros exemplos aqui, de países europeus que adotaram práticas visando o bem-estar do obreiro, mas em resumo: a progressividade é uma realidade no resto do mundo. Os direitos trabalhistas ultrapassam a garantia da dignidade humana, e chegam ao nível de garantir um ambiente agradável de trabalho, o bem-estar psicológico e social do obreiro, chegando a níveis quase utópicos em alguns países.

No Brasil, seguindo essa lógica, e considerando a conjuntura econômica, poderíamos fazer uma previsão de que essa seria a nossa realidade dentro de alguns anos, tendo

em vista o dever de progressividade assegurado pela Constituição da República. Nas palavras de KLIPPEL (2016, p. 45):

Ao longo do texto foi possível visualizar a necessidade de aplicação dos direitos fundamentais às relações entre particulares, em especial, na relação de trabalho, já que nesse campo do Direito se lida com uma relação desnivelada, em que o obreiro está subordinado ao empregador, mostrando-se hipossuficiente. A efetivação dos direitos fundamentais faz com que se busque um equilíbrio entre os contratantes, em clara tentativa de manter-se incólume o mandamento do legislador constituinte de resguardar o princípio da dignidade da pessoa humana (...).

O direito de ter assegurados seus direitos fundamentais, o dever para com a sua melhoria e acréscimo de mais direitos a essa seara deveria, em tese, trazer segurança para o trabalhador. Fábio Konder Comparato, em seu livro pré-reforma trabalhista “A civilização Capitalista” (2014) faz um breve apanhado histórico que explica de forma eficiente a origem do desenvolvimento da “consciência da dignidade suprema da pessoa humana, como princípio de todos os valores”:

Eis por que as sucessivas etapas da sua gestão histórica coincidem com a gradual afirmação dos direitos humanos e de suas respectivas garantias. Entre os séculos XVII e XIX, graças a três grandes revoluções políticas- a *Glorious Revolution* inglesa de 1688, a Revolução Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789-, passou-se a reconhecer que todos os seres humanos nascem livres e iguais, em dignidade e direitos, como foi afinal proclamado na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948. Desde meados do século XIX, começaram a afirmar-se os direitos humanos de caráter econômico, social e cultural, para a proteção dos grupos sociais carentes, ou culturalmente diferenciados.

O conseqüente lógico de uma Constituição que possui disposições tão importantes a título de direitos humanos, que proporcionou um salto da legislação brasileira nesse aspecto, seriam legislações infraconstitucionais que garantissem aos obreiros ainda mais direitos, e em maiores níveis de proteção. Infelizmente, a lógica fugiu ao legislador responsável pela reforma trabalhista, conforme será visto no próximo tópico.

3.2 AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA E A (IN) COMPATIBILIDADE COM O PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE

A reforma trabalhista representou um sério retrocesso na legislação infraconstitucional. Dentre suas diversas disposições, algumas foram analisadas pelo presente trabalho, e claramente demonstram um apelo ao retrocesso. Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 806) em sua obra “Curso de Direito do Trabalho” faz uma análise acurada de algumas disposições do texto da CLT, no que diz respeito a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme podemos ver a seguir:

As regras constantes do novel art. 611-A, caput, da CLT são, a nosso sentir, inconstitucionais, por diversos fundamentos. (...)nem mesmo por emenda constitucional seria possível restringir ou reduzir o núcleo duro do art. 7º da CF, já que este veicula normas de direitos fundamentais (art. 60, § 4º, IV) que, por sua vez, são, em regra, de ordem pública. Segundo, porque as convenções e os acordos coletivos de trabalhos são direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (CF, art. 7º, XXVI) e devem ter por objeto o que consta do caput do mesmo artigo 7º do Texto Magno, ou seja, melhorar as condições sociais dos trabalhadores.

Como bem colocado, as disposições são uma clara afronta ao princípio da progressividade, consolidado pela Carta de 1988. Além de representar um claro retrocesso, as disposições são consideradas até mesmo inconstitucionais. Ora, a reforma foge a coerência dentro contexto do ordenamento jurídico brasileiro, indo contra a principal lei do país.

O impensável foi realizado pelos responsáveis pela reforma: O empregador, parte hipersuficiente da relação de emprego passou a ter mais poder sobre os direitos do trabalhador do que a própria lei. O Brasil passou a ir contra a tendência (ao menos europeia) de salvaguardar mais dimensões de direitos humanos, e voltou a era da insegurança jurídica, da restrição de direitos legitimada pelo poder público.

Existe uma clara tendência que coloca em risco os direitos do obreiro. Jorge Luis Souto Maior em seu artigo “De novo a falácia da redução dos direitos trabalhistas” tem uma fala extremamente pertinente sobre o assunto:

(...)A ilegalidade, inclusive, é apontada com o eufemismo da “informalidade”, com relação à qual os capitalistas não têm nenhuma relação. Tratam a questão como um efeito “natural” da economia e da vontade dos próprios trabalhadores, como se estes existissem sem correlação com o capital. E chegam mesmo a dizer que os trabalhadores “estão” na informalidade em razão dos rigores da lei, **apontando, sem o menor escrúpulo, que a saída para essa situação dos trabalhadores é que seus direitos sejam eliminados.** (...) **A retomada dos argumentos em prol da flexibilização e**

da redução de custos da produção por meio da retirada de direitos trabalhistas representa, em si, um grave retrocesso, que não resiste, no entanto, às evidências extraídas da análise do percurso da experiência histórica trabalhista. (grifo nosso)

O legislador, legitimado em seu íntimo apenas por argumentos de ordem econômica, pensando no empregador, usa a falácia da flexibilização como algo benéfico para o trabalhador, por permitir a negociação na relação de emprego. Ora, como já falado aqui, uma negociação só é justa se há paridade entre as partes, o que não é o caso da relação entre obreiro e patrão.

Em outra parte do artigo, SOUTO fala sobre a crescente onda de trabalhadores autônomos, de trabalho por período determinado, como uma alternativa encontrada pelo obreiro frente as incertezas da legislação trabalhista. O problema do trabalho autônomo é principalmente a falta de alteridade do empregador, que na relação de trabalho por período indeterminado assume todos os riscos da atividade econômica.

Vemos então que com o passar do tempo, as mudanças na economia geraram um ímpeto de redução de direitos em prol única e exclusivamente da economia. A “simplificação” da relação de emprego (apenas para o empregador) é vista como alternativa para o sucesso do neoliberalismo, como versa Daniel Sarmiento em seu artigo “Constituição e globalização: a crise dos paradigmas do direito constitucional” (1999, p. 29):

Ora, a globalização econômica corrói os pilares do Welfare State, na medida em que reduz drasticamente o poder do Estado de implementar as políticas públicas necessárias à garantia dos direitos de 2ª geração. (...) extrai da Constituição o seu caráter de epicentro axiológico do ordenamento jurídico e de norma legitimadora do Estado. Esta ótica revela-se cruel, sobretudo em países subdesenvolvidos como o Brasil, pois quando a Constituição abandona o projeto de emancipação das classes desfavorecidas, ela passa a coonestar, com o seu silêncio de Pilatos, o status quo de profunda injustiça social. (grifo nosso)

O descompromisso com a ordem constitucional vigente fica claro nas disposições da Reforma Trabalhista. Artigos que violam flagrantemente direitos constitucionais dos trabalhadores, além do próprio não atendimento ao princípio da progressividade dão um tom sombrio à inovação legislativa.

E como bem colocou SARMENTO, no contexto de um país subdesenvolvido como o Brasil, a reforma ganha contornos ainda mais preocupantes, por ser um desserviço a luta contra a injustiça social, que é uma realidade muito presente no nosso país. Não podemos abrir mão de direitos por um “avanço” na economia. A casa precisa estar arrumada antes de recebermos a visita, que esperamos ser permanente, do desenvolvimento econômico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho nos leva à conclusão de que os direitos humanos estão em segundo, terceiro, ou até quarto lugar na agenda dos governantes da nação brasileira. Parece lhes fugir da mente que é possível conciliar desenvolvimento econômico com dignidade para os trabalhadores, os que movem a máquina produtiva, as peças fundamentais da economia brasileira.

Para o legislador, cada vez mais o obreiro se torna uma peça: um ser inanimado, um meio para se chegar a um objetivo. Quando essa “peça” começa a dar trabalho, pode ser facilmente trocada por outra, então porque atender às suas necessidades? Muito mais fácil chamar a próxima “peça” da enorme fila do desemprego, que certamente estará disposta a negociar a sua dignidade em troca de um sustento para sua família. Se não estiver, não há problema: existem outras 13 milhões de substituições.

A história mostra que o desenvolvimento humano, a descoberta de novas dimensões de direitos nos faz evoluir como sociedade, proporciona um desenvolvimento conjunto de todos os extratos sociais, a caminho do respeito mútuo, da igualdade, da vida digna para todos. Olhando para trás, nos parece hoje terrível pensar em como tantas pessoas conviviam normalmente com uma realidade horrenda como a escravidão institucionalizada. Hoje podemos olhar para o futuro com ainda mais terror e perceber que ela se torna novamente uma possibilidade.

A regressão a esse tipo de situação é certamente muito mais dolorosa do que problemas sociais que enfrentamos diariamente. O retorno a situações que achamos ter superado reabre uma ferida que pensamos ter cicatrizado, e só a ideia de reviver essa dor já é insuportável. Que dirá se pensarmos que a cada dia, a cada mudança no cenário político estamos mais próximos de reviver esse trauma.

Reafirmar os direitos humanos nunca foi tão importante quanto é agora. A humanidade evoluiu através de tragédias como as Guerras Mundiais, epidemias de doenças, desastres ambientais, mazelas sociais, e cada dia é uma nova luta para manter o que foi conquistado a título de progresso. O Estado brasileiro foi muito feliz

ao colocar em sua Lei Maior o princípio da Progressividade, de forma a prevenir o temido retrocesso. Mas parece que já não é suficiente para conter os “avanços” legislativos medonhos que vem sendo promulgados.

As disposições da Reforma Trabalhista, como foi possível perceber ao longo do presente trabalho, vão de encontro com normas constitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil; esse embate representa um golpe duro, sentido por todos os trabalhadores celetistas, que resguardados (em tese) pelo princípio da progressividade, esperavam aumentar seu rol de direitos com qualquer alteração legislativa. Nesse sentido, a decepção foi muito grande, e as perspectivas para um futuro melhor, parecem cada vez mais fantasiosas. Depender do “bom senso” do legislador de cumprir diligentemente seus deveres constitucionais (principalmente o da atenção ao princípio da progressividade ao legislar) parece ser a única alternativa.

Enquanto as eleições não nos trazem esperanças, o que nos resta é torcer para que nossos piores anseios não se tornem realidade e os governantes se voltem para a única causa que deveria reunir o interesse de todos que compõem uma sociedade: os direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A proteção constitucional do trabalhador**. Senado Federal: Brasília, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496100/Texto%20para%20discussao%20127.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República, de 1988**. Brasília, 07 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/comstituicao/comstituicaocompilado.htm>. Acesso em: 30 ago. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 150, de 2015**. Brasília, 01 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 15 set. 2018.

_____. **Lei nº 5.889, de 1973**. Brasília, 8 jun. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. **Lei nº 4.090, de 1962**. Brasília, 13 jul. 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 3 out. 1962.

_____. **Lei n. 9.656 de 1998**. Brasília, 03 de jun. de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9656.htm>. Acesso em: 31 set. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 2017**. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 ago. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 14**. Culpa recíproca (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. In: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. P. A-5. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. In: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. P. A-13. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDC-17**. Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados (mantida) DEJT divulgado em 25.08.2014. In: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. P. F-4. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 139**. Adicional de insalubridade (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. In: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços

Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. P. A-39. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15ª ed. Ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge . A construção dos direitos fundamentais do trabalho no cenário internacional. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro Coura (coord.) **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTR, p. 338-347, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **A Civilização Capitalista**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 320 p. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:580898>>. Acesso em: 20 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS, Carla Rezende de. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A reforma trabalhista como violação do direito fundamental à saúde e à sustentabilidade humana. In: VII Congresso de Pesquisa e Iniciação Científica, VII, 2017, Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. **Caderno de Anais do VII Congresso de Pesquisa e Iniciação Científica do UDF: 50 Anos de Excelência no Ensino, na Pesquisa, na Extensão**. Brasília: Cruzeiro do Sul, 2017. P.203-232. Disponível em:<<http://ic.udf.edu.br/anais2017.pdf>> Acesso em: 10 set. 2018.

GASPARINI, Claudia. O máximo de horas que você pode trabalhar, segundo a ciência. **Exame**. São Paulo, p. 0-0. 28 maio 2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-maximo-de-horas-que-voce-pode-trabalhar-segundo-a-ciencia/>>. Acesso em: 28 setembro 2018.

GRAHAM-MCLAY, Charlotte. A 4-Day Workweek? A Test Run Shows a Surprising Result. **The New York Times**, Wellington, 19 jul. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/07/19/world/asia/four-day-workweek-new-zealand.html>>. Acesso em: 20 out. 2018.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KELA. Benefits for families with children and housing benefits. **Home And Family**. Helsinque. Disponível em: <https://www.kela.fi/documents/10180/197_8560/2015_Home_family.pdf>. Acesso em: 20 out. 2018.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTR, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **De novo a falácia da redução de direitos trabalhistas**. São Paulo, 2016. Disponível em: < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/de-novo-a-falacia-da-reducao-de-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 15 set. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2008. _____; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTR, 2017.

MIOZZO, Júlia. Cidade sueca implantou a jornada de trabalho de 6 horas e resultados foram surpreendentes. **Infomoney**. São Paulo. 30 maio 2016. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/5029837/cidade-sueca-implantou-jornada-trabalho-horas-resultados-foram-surpreendentes>>. Acesso em: 19 out. 2018.

OIT. Organização Internacional do trabalho. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 05 set. 2018.

REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro Coura (coord.) **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTR, 2013.

ROCHA. Cláudio Jannotti da. (coordenador). **Proteção à saúde segurança no trabalho**. São Paulo: LTR, 2018.

ROCHA. Júlio César da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos dos Trabalhadores como Direitos Fundamentais e a sua Proteção na Constituição Federal Brasileira de 1988. In: DE MELLO, Raimundo Simão; DA ROCHA, Cláudio Jannotti (Org.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. cap. v, p. 128-135.

SARMENTO, Daniel. Constituição e globalização: a crise dos paradigmas do direito constitucional. **Revista de Direito Administrativo**, nº 215. Rio de Janeiro: Renovar, jan/mar. 1999, pp. 19-34.

TOVAR, Alejandro. Segredo dos suecos para ser o melhor em seu trabalho sem ficar angustiado chama-se 'fika'. **El País**. Madrid, p. 0-0. 28 abr. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/cultura/1493209903_446169.html>. Acesso em: 21 out. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. OS PARADOXOS DA PRESCRIÇÃO: Quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 163-172, jan. 2008. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32797-40592-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2018.

ANEXOS

<p>Convenção: 6 Trabalho Noturno dos Menores na Indústria</p> <p>Adoção OIT: 1919 Ratificação Brasil: 26/04/1934 Status: Em vigor Nota: Instrumento pendente de revisão</p>	<p>Convenção: 11 Direito de Sindicalização na Agricultura</p> <p>Adoção OIT: 1921 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória</p>	<p>Convenção: 12 Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura</p> <p>Adoção OIT: 1921 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória</p>
<p>Convenção: 14 Repouso Semanal na Indústria</p>	<p>Convenção: 26 Métodos de Fixação de Salários Mínimos</p>	<p>Convenção: 29 Trabalho Forçado ou Obrigatório</p>
<p>Adoção OIT: 1921 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>	<p>Adoção OIT: 1928 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória</p>	<p>Adoção OIT: 1930 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>
<p>Convenção: 45 Indenização por Enfermidade Profissional (revista)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Adoção OIT: 1935 Ratificação Brasil: 22/09/1938 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória</p> </div>	<p>Convenção: 81 Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Adoção OIT: 1947 Ratificação Brasil: 11/10/1989 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p> </div>	<p>Convenção: 89 Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria (Revista)</p> <p>Adoção OIT: 1948 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória</p>
<p>Convenção: 92</p>	<p>Convenção: 95 Proteção do Salário</p>	<p>Convenção: 98</p>

<p>Alojamento de Tripulação a Bordo (Revista)</p> <p>Adoção OIT: 1949 Ratificação Brasil: 08/06/1954 Status: Em vigor Nota: Instrumento em situação provisória.</p>	<p>Adoção OIT: 1949 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva</p> <p>Adoção OIT: 1949 Ratificação Brasil: 18/11/1952 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>
<p>Convenção: 100</p> <p>Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor</p> <p>Adoção OIT: 1951 Ratificação Brasil: 25/04/1957 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>	<p>Convenção: 102</p> <p>Normas Mínimas da Seguridade Social</p> <p>Adoção OIT: 1952 Ratificação Brasil: 15/06/2009 Status: Em vigor Nota: Aceita as partes II-X</p>	<p>Convenção: 103</p> <p>Amparo à Maternidade (Revista)</p> <p>Adoção OIT: 1952 Ratificação Brasil: 18/06/1965 Status: Em vigor Nota: Com exceção dos trabalhos a que se refere o artigo 7, parágrafo 1, b) e c).</p>
<p>Convenção: 105</p> <p>Abolição do Trabalho Forçado</p> <p>Adoção OIT: 1957 Ratificação Brasil: 18/06/1965 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Convenção: 109</p> <p>Sobre os Salários, a Duração do Trabalho a Bordo e as Lotações (revista em 1958)</p> <p>Adoção OIT: 1958 Ratificação Brasil: 30/11/1966 Status: Não entrou em vigor</p>	<p>Convenção: 111</p> <p>Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação</p> <p>Adoção OIT: 1958 Ratificação Brasil: 26/11/1965 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>
<p>Convenção: 113</p> <p>Exame Médico dos Pescadores</p> <p>Adoção OIT: 1959 Ratificação Brasil: 01/03/1965 Status: Em vigor</p>	<p>Convenção: 115</p> <p>Proteção Contra as Radiações</p> <p>Adoção OIT: 1960 Ratificação Brasil: 05/09/1966 Status: Em vigor</p>	<p>Convenção: 117</p> <p>Objetivos e Normas Básicas da Política Social</p> <p>Adoção OIT: 1962 Ratificação Brasil: 24/03/1969 Status: Em vigor</p>

Nota: Instrumento pendente de revisão.	Nota: Instrumento atualizado.	Nota: Instrumento em situação provisória.
<p>Convenção: 118 Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social</p> <p>Adoção OIT: 1962 Ratificação Brasil: 24/03/1969 Status: Em vigor</p>	<p>Convenção: 120 Higiene no Comércio e nos Escritórios</p> <p>Adoção OIT: 1964 Ratificação Brasil: 24/03/1969 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Convenção: 127 Peso Máximo das Cargas</p> <p>Adoção OIT: 1967 Ratificação Brasil: 21/08/1970 Status: Em vigor Nota: Instrumento pendente de revisão.</p>
<p>Convenção: 131 Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento</p> <p>Adoção OIT: 1970 Ratificação Brasil: 04/05/1983 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Convenção: 132 Férias Remuneradas (Revista)</p> <p>Adoção OIT: 1970 Ratificação Brasil: 23/09/1998 Status: Em vigor Nota: Duração especificada das férias: 30 dias. Aceitou as disposições do artigo 15, parágrafo 1, a) e b).</p>	<p>Convenção: 135 Proteção de Representantes de Trabalhadores</p> <p>Adoção OIT: 1971 Ratificação Brasil: 18/05/1990 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>
<p>Convenção: 136 Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno</p> <p>Adoção OIT: 1971 Ratificação Brasil: 24/03/1993 Status: Em vigor Nota: Instrumento pendente de revisão.</p>	<p>Convenção: 138 Idade Mínima para Admissão</p> <p>Adoção OIT: 1973 Ratificação Brasil: 28/06/2001 Status: Em vigor Nota: Idade mínima especificada: 16 anos.</p>	<p>Convenção: 139 Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos</p> <p>Adoção OIT: 1974 Ratificação Brasil: 27/06/1990 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>
<p>Convenção: 140 Licença Remunerada para Estudos</p> <p>Adoção OIT: 1974 Ratificação Brasil:</p>	<p>Convenção: 142 Desenvolvimento de Recursos Humanos</p> <p>Adoção OIT: 1975 Ratificação Brasil:</p>	<p>Convenção: 144 Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho</p>

16/04/1992 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado	24/11/1981 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.	Adoção OIT: 1976 Ratificação Brasil: 27/09/1994 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado
Convenção: 148 Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações Adoção OIT: 1977 Ratificação Brasil: 14/01/1982 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.	Convenção: 151 Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública Adoção OIT: 1978 Ratificação Brasil: 15/06/2010 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.	Convenção: 154 Fomento à Negociação Coletiva Adoção OIT: 1981 Ratificação Brasil: 10/07/1992 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado
Convenção: 155 Segurança e Saúde dos Trabalhadores Adoção OIT: 1981 Ratificação Brasil: 18/05/1992 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.	Convenção: 159 Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes Adoção OIT: 1983 Ratificação Brasil: 18/05/1990 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.	Convenção: 161 Serviços de Saúde do Trabalho Adoção OIT: 1985 Ratificação Brasil: 18/05/1990 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado
Convenção: 163 Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto Adoção OIT: 1987 Ratificação Brasil: 04/03/1997 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado	Convenção: 167 Sobre a Segurança e Saúde na Construção Adoção OIT: 1988 Ratificação Brasil: 19/05/2006 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado	Convenção: 168 Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego Adoção OIT: 1988 Ratificação Brasil: 24/03/1993 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.
Convenção: 170 Segurança no Trabalho com Produtos Químicos	Convenção: 171 Trabalho Noturno	Convenção: 174

<p>Adoção OIT: 1990 Ratificação Brasil: 23/12/1996 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Adoção OIT: 1990 Ratificação Brasil: 18/12/2002 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores Adoção OIT: 1993 Ratificação Brasil: 02/08/2001 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>
<p>Convenção: 176 Sobre segurança e saúde nas minas Adoção OIT: 1995 Ratificação Brasil: 18/05/2006 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>	<p>Convenção: 178 Relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos Adoção OIT: 1996 Ratificação Brasil: 21/12/2007 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado</p>	<p>Convenção: 182 Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação Adoção OIT: 1999 Ratificação Brasil: 02/02/2000 Status: Em vigor Nota: Instrumento atualizado.</p>
<p>Convenção: 189 Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos Adoção OIT: 2011 Ratificação Brasil: 31/01/2018 Status: Em vigor (no Brasil a Convenção entrará em vigor a partir de 31/01/2019) Nota: Instrumento atualizado</p>		

*Nem todas as convenções ratificadas pelo Brasil foram incluídas no quadro.