

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

BARBOSA, Maylla Lienckvitz¹
SOUZA, Poliana Tomaz²
VILELA, Danilo Vieira³

RESUMO: Este artigo provém de pesquisa que teve por objeto o estudo das implicações da denominada “Reforma Trabalhista”, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de forma prejudicial, principalmente para a saúde do obreiro. A análise fundamentou-se na contextualização da consolidação legal e material do direito do trabalho, nos âmbitos nacional e internacional, abarcando essencialmente o marco jurídico e social instituído pela Constituição Federal de 1988. Para o estudo desses possíveis agravos à saúde do trabalhador, realizou-se pesquisa centrada na admissão do acordo individual de trabalho na jornada 12x36, na possibilidade de fixação mínima de 30 minutos para o gozo do intervalo intrajornada, por intermédio de norma coletiva e no reconhecimento legal do trabalho insalubre para mulheres grávidas e lactantes. A par dessas considerações, procurou-se estabelecer um liame subjetivo entre essas alterações e a importância da integração da gestão de saúde pública no país. A pesquisa teve caráter qualitativo e vislumbrou a notória redução na proteção da dignidade da pessoa humana, contrariamente ao que dispõem a Constituição Federal de 1988 e a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (Convenção n.º 155 da OIT), dentre outros diplomas e orientações legais e normativas. Assim, faz-se imprescindível relacionar esses novos desafios e a necessidade de reflexão do gestor público e do mercado empresarial para a importância do gerenciamento eficaz dos serviços de saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde. Trabalhador. Reforma Trabalhista. Gestão Pública.

ABSTRACT: This article comes from a research that had as its object the study of the implications of the denominated "Labor Reform" that altered several devices of the Consolidation of the Laws of the Work - CLT in a damaging way, mainly for the health of the worker. The analysis was based on the contextualization of legal and material consolidation of labor law, at the national and international levels, essentially encompassing the legal and social framework instituted by the Federal Constitution of 1988. For the study of these possible health problems, the study focused on the admission of the individual work agreement on the 12x36 day, on the possibility of minimum fixation of 30 minutes for the enjoyment of the intrabreath interval, through a collective norm and in the legal recognition of unhealthy work for pregnant and lactating women. In addition to these considerations, a subjective link between these changes and the importance of integrating public health management in the country was sought. The research was of a qualitative nature and showed a noticeable reduction in the protection of the dignity of the human person, contrary to the provisions of the Federal Constitution of 1988 and the Convention on Occupational Safety and Health and the Working Environment (ILO Convention 155), among other diplomas and legal and regulatory guidelines. Thus, it is essential to relate these new challenges and the need for reflection of the public manager and the corporate market for the importance of effective management of the workers' health services.

KEYWORDS: Health. Worker. Labor Reform. Public administration.

¹ Assistente Social, Graduada em Serviço Social pela Universidade de Uberaba – Campus Uberaba.

² Advogada, Graduada em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade Frutal.

³ Professor na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG). Doutor em Direito Político e Econômico na Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Especialista em Direito Processual (UEMG), Especialista em Direito Penal e Processual Penal (UCDB), Especialista em Direito Empresarial e Advocacia Empresarial (Anhanguera-Uniderp) e MBA em Gestão Empresarial (UNESC). Membro do Grupo de Pesquisa “Estado e Economia no Brasil”.



INTRODUÇÃO

Este trabalho objetiva reunir argumentos sob as perspectivas históricas, sociais e jurídicas acerca da necessidade de se fomentar uma gestão de saúde pública eficiente e preocupada em ampliar seu sistema de incidência, mesmo diante dos retrocessos advindos com a Reforma Trabalhista que flexibilizou o direito fundamental à saúde do obreiro.

Dessa forma, parte-se de uma contextualização histórica, relacionando manifestações materiais e formais de constituição do Direito do Trabalho, com ênfase na Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (Convenção n.º 155 da OIT – Organização Internacional do Trabalho) e no viés protecionista da Constituição Federal de 1988, como também pelas conquistas firmadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A partir desses apontamentos, busca-se concatenar esses referenciais com a reforma trabalhista, lei promulgada a partir do Projeto de Lei n.º 6787/2016, proposto pelo Presidente da República, Michel Temer, com trâmite inicial na Câmara de Deputados, no dia 23 de dezembro, do ano de 2016, um dia após o início do recesso parlamentar.

Nessa medida, a preocupação do presente artigo situa-se nas novidades advindas com essa alteração legislativa, designadamente devido à preponderância das negociações individuais e coletivas sobre as especificações legais, com particular atenção à possibilidade de celebração de contrato individual de trabalho, tendo por objeto a pactuação de jornada laboral de 12 horas de afazeres, acompanhadas de 36 horas de descanso, a hipótese de redução do intervalo intrajornada, observando-se o gozo mínimo de 30 minutos e a oferta de ocupação insalubre para mulheres grávidas e lactantes, atendidas às peculiaridades do caso concreto.

Ao final, busca-se estabelecer um liame subjetivo entre esse retrocesso social e jurídico com a atuação do gestor público, enquanto agente idealizador e executor de políticas públicas sustentáveis e efetivas, mediante o sopesamento na observância da lei e a responsabilidade do Estado e da sociedade na garantia do mínimo existencial e da maior efetividade das normas constitucionais.

1. HISTÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

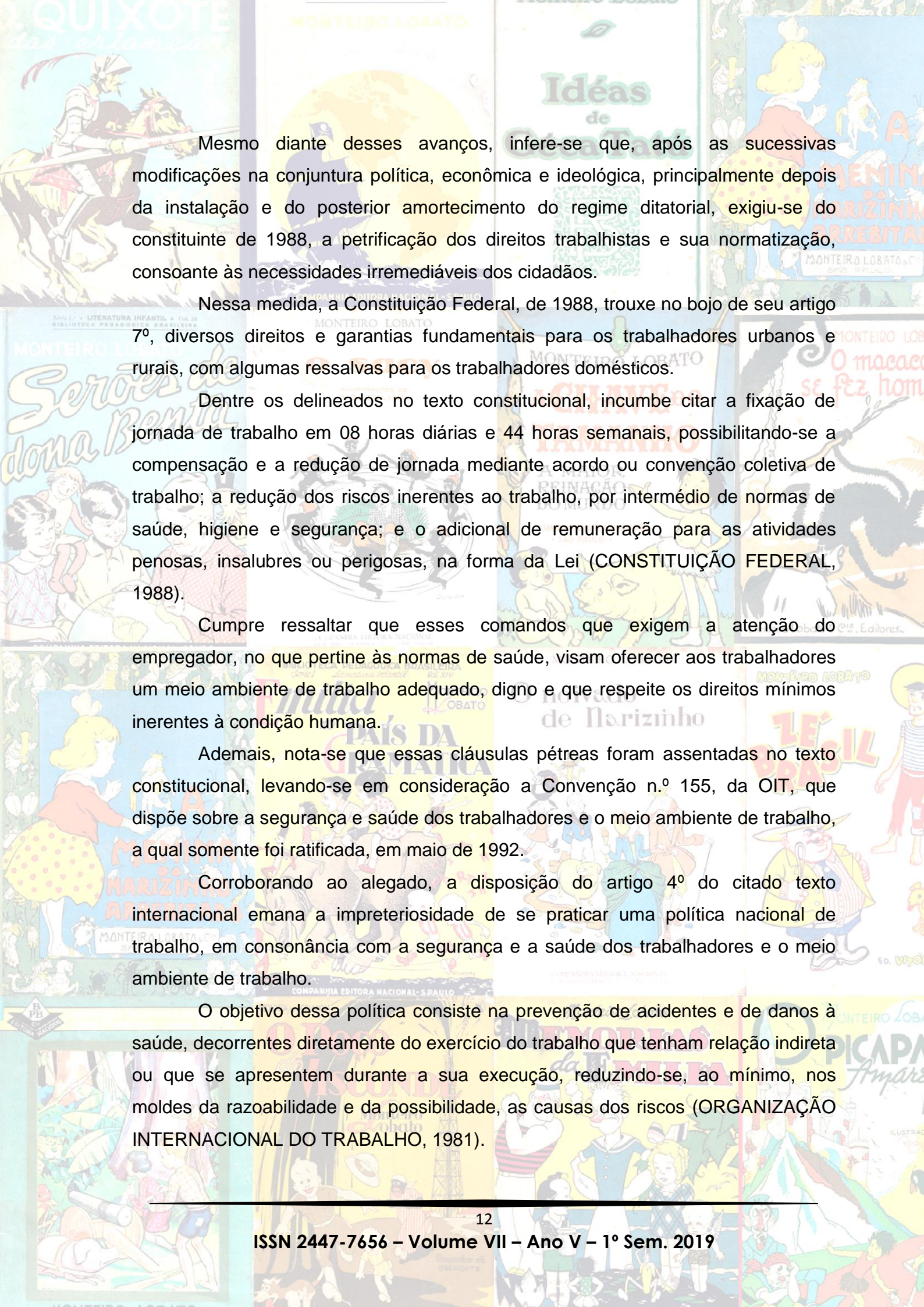
Desde os tempos remotos, se infere que o homem político atua motivado por suas necessidades e interesses, movido pelo escopo de reforçar sua superioridade em detrimento de outros que estão em condições mínimas ou desprovidos de dignidade. A exploração humana sucedeu o modo de produção primitivo, baseado no trabalho conjunto e sustentável da comunidade, a fim de proporcionar às minorias elitizadas, plenos poderes de disposição quanto à propriedade privada e aos seus subordinados.

Nessa baliza, após o período escravocrata, feudal, tem-se que a partir do final do século XVII e, devido às novas aspirações filosóficas, políticas e econômicas surgiu nesse cenário o modo de produção capitalista.

A Revolução Industrial, mediante a inserção de novos elementos de trabalho, inspirou o legislador a criar o denominado *Peel's Act* – Leis de Peel (1802 a 1848) – que consistiu em um conjunto de normas protetivas para menores e mulheres. Destacam-se, também, dentre outros marcos de constituição e consolidação da preocupação laboral, o *Manifesto Comunista*, de 1848, as “Conferências de Berlim” (1890), a “Encíclica Católica *Rerum Novarum*” (1891), a promulgação das Constituições Mexicana (1917), e Alemã (1919) e, finalmente, a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919), pela Liga das Nações (COSTA, 2010).

Considerando as perspectivas e influências da época, no cenário brasileiro, a Lei Áurea se sobressaiu como comando normativo de maior importância quando da derrocada do Segundo Império. Ao longo do regime republicano, a salvaguarda dos direitos trabalhistas teve tímidas prescrições legais, a exemplo do direito à livre associação sindical (COSTA, 2010).

Entretanto, o desenvolvimento e a regulamentação normativa, no Brasil, se deram com a Constituição de 1934, sob a égide do governo varguista. Em 1943, promulgou-se a Consolidação das Leis do Trabalho, abarcando uma proteção e gerência substancial para a administração dos direitos e garantias dos trabalhadores, especialmente na seara da gestão pública de saúde nas indústrias e fábricas da época.



Mesmo diante desses avanços, infere-se que, após as sucessivas modificações na conjuntura política, econômica e ideológica, principalmente depois da instalação e do posterior amortecimento do regime ditatorial, exigiu-se do constituinte de 1988, a petrificação dos direitos trabalhistas e sua normatização, consoante às necessidades irremediáveis dos cidadãos.

Nessa medida, a Constituição Federal, de 1988, trouxe no bojo de seu artigo 7º, diversos direitos e garantias fundamentais para os trabalhadores urbanos e rurais, com algumas ressalvas para os trabalhadores domésticos.

Dentre os delineados no texto constitucional, incumbe citar a fixação de jornada de trabalho em 08 horas diárias e 44 horas semanais, possibilitando-se a compensação e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança; e o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da Lei (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Cumpram-se ressaltar que esses comandos que exigem a atenção do empregador, no que pertence às normas de saúde, visam oferecer aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho adequado, digno e que respeite os direitos mínimos inerentes à condição humana.

Ademais, nota-se que essas cláusulas pétreas foram assentadas no texto constitucional, levando-se em consideração a Convenção n.º 155, da OIT, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, a qual somente foi ratificada, em maio de 1992.

Corroborando ao alegado, a disposição do artigo 4º do citado texto internacional emana a impreteriosidade de se praticar uma política nacional de trabalho, em consonância com a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

O objetivo dessa política consiste na prevenção de acidentes e de danos à saúde, decorrentes diretamente do exercício do trabalho que tenham relação indireta ou que se apresentem durante a sua execução, reduzindo-se, ao mínimo, nos moldes da razoabilidade e da possibilidade, as causas dos riscos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Não obstante os esforços empreendidos e as consequentes conquistas durante o Estado de Bem Estar Social, na gestão de saúde pública no ambiente de trabalho, no ano de 2017, o legislador infraconstitucional alterou diversos dispositivos da CLT, com o fito de maximizar os lucros das empresas e reduzir o alcance aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Dentre essas modificações, denota-se a maleabilidade das normas de gestão de saúde, no tocante à celebração de acordo individual para a fixação da jornada de trabalho de 12 horas de trabalho, intermediadas por 36 horas de descanso, a possibilidade de se acordar a redução do intervalo intrajornada, observando-se o mínimo de 30 minutos diários e a admissibilidade do trabalho insalubre para mulheres grávidas.

2. O ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO NA JORNADA 12X36

Esse tipo de jornada de trabalho possui origem consuetudinária e consiste em uma modalidade de compensação (CORREIA, 2018, p. 696). Recai em certas atividades em que se exige o trabalho noturno, assentado na profissão que se exerce, como nos serviços de vigilância, portaria e enfermagem (SALES, BRITO, AZEVEDO NETO, FONSECA, 2017).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), mediante a emissão da Súmula 444, validou a jornada de 12x36, em caráter excepcional, desde que vinculada à Lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho, *in verbis*:

Súmula 444 do TST. Jornada de Trabalho. Escala 12 x 36. Validade
É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Com a Reforma Trabalhista, o legislador infraconstitucional regulamentou a temática mediante a inserção do artigo 59-A, na CLT, oportunidade em que se estendeu a possibilidade de fixação dessa compensação de jornada para quaisquer

atividades laborais e não se requisitou a celebração de norma coletiva, com a participação dos sindicatos para sua perfectibilidade:

Art. 59-A, CLT Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultada às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e §5º do art. 73 desta Consolidação.

Em um primeiro momento, infere-se que permitir aos protagonistas da relação laboral a pactuação dessa jornada infringia diretamente o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que traz a admissibilidade de compensação de horários e a redução da jornada mediante norma coletiva.

O Presidente da República, constrangido e ciente da necessidade de se acoplar norma regulamentar, editou a Medida Provisória 808, que foi aprovada pelo Congresso Nacional, e conferiu ao artigo 59-A, nova redação, a saber:

Art. 59-A Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Ademais, a Medida Provisória facultava apenas aos profissionais da saúde o acordo individual escrito, a fim de estipular a compensação da jornada. Contudo, a MP, dentro do prazo de sua vigência, não foi convertida em Lei, razão pela qual sua vigência restou atrelada às relações jurídicas celebradas durante seu período de regência.

A par do acatado, a extensão para as demais atividades e a previsão em contrato individual escrito não proporciona qualquer proteção ao trabalhador, atribuindo legitimidade ao empregador na exigência de longas jornadas de trabalho,

sem quaisquer salvaguardas na segurança e saúde do obreiro (CORREIA, 2018, p. 699).

Convém ressaltar, que o artigo 60, da CLT, impõe a necessidade de inspeção prévia nos ambientes de trabalho, quando da prorrogação de jornada em atividades insalubres. Não obstante, com a alteração legislativa do parágrafo único do sobredito artigo, retirou-se a jornada de 12x36 do âmbito da fiscalização, outro prejuízo ao trabalhador.

Anota-se, que a Súmula n.º 444, do TST, exigia a concessão de 01 hora de intervalo intrajornada – aquele concedido para descanso e alimentação entre as jornadas – diante da indispensabilidade do direito à saúde e da alimentação adequada. Ocorre que a nova redação do artigo 59-A oferta ao empregador a capacidade de conceder ou indenizar o intervalo intrajornada.

Segundo Correia (2018, p. 700), existe uma contrariedade na postura do legislador:

[...] Para os demais empregados, a CLT impõe como regra a concessão do intervalo para almoço e descanso de, no mínimo, 1 hora nas jornadas superiores a 6 horas diárias. Logo, a não concessão ou redução do intervalo a esses empregados submetidos ao sistema 12 x 36 causa efeitos desastrosos no organismo. Na prática, principalmente entre os vigilantes, é muito comum que eles permaneçam prestando serviços de forma ininterrupta. As empresas alegam que a presença de um outro empregado, chamado de “almocista” apenas para substituir 1 hora de almoço ou 1 hora de jantar, dificulta muito a logística do empreendimento.

Incutido nesse panorama, vale asseverar que, na coincidência de descanso, no interstício das 36 horas com o dia de descanso semanal remunerado – que é conferido com predileção aos domingos –, esse já é considerado incluso no período de descanso da compensação (CORREIA, 2018, p. 702).

Todavia, os feriados possuíam regimento próprio, uma vez que, diante de coincidência com o regime compensatório, a Súmula n.º 444, do TST, impunha ao empregador a concessão do descanso de 36 horas em outra oportunidade, ou remuneração em dobra pela não fruição do feriado. A reforma trabalhista não obedeceu a esse regimento. Tanto os descansos semanais remunerados, quanto os

feriados serão considerados compensados se coincidirem com a compensação da jornada, remanescendo outra supressão de direitos.

Ademais, o trabalhador tinha direito ao adicional noturno concernente às horas laboradas após as 05 horas da manhã, nos moldes da Orientação Jurisprudencial n.º 388, da SDI – I do TST:

Orientação jurisprudencial n.º 388 da SDI – I do TST. Jornada 12 x 36. Jornada mista que compreenda a totalidade do período noturno. Adicional noturno. Devido.

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

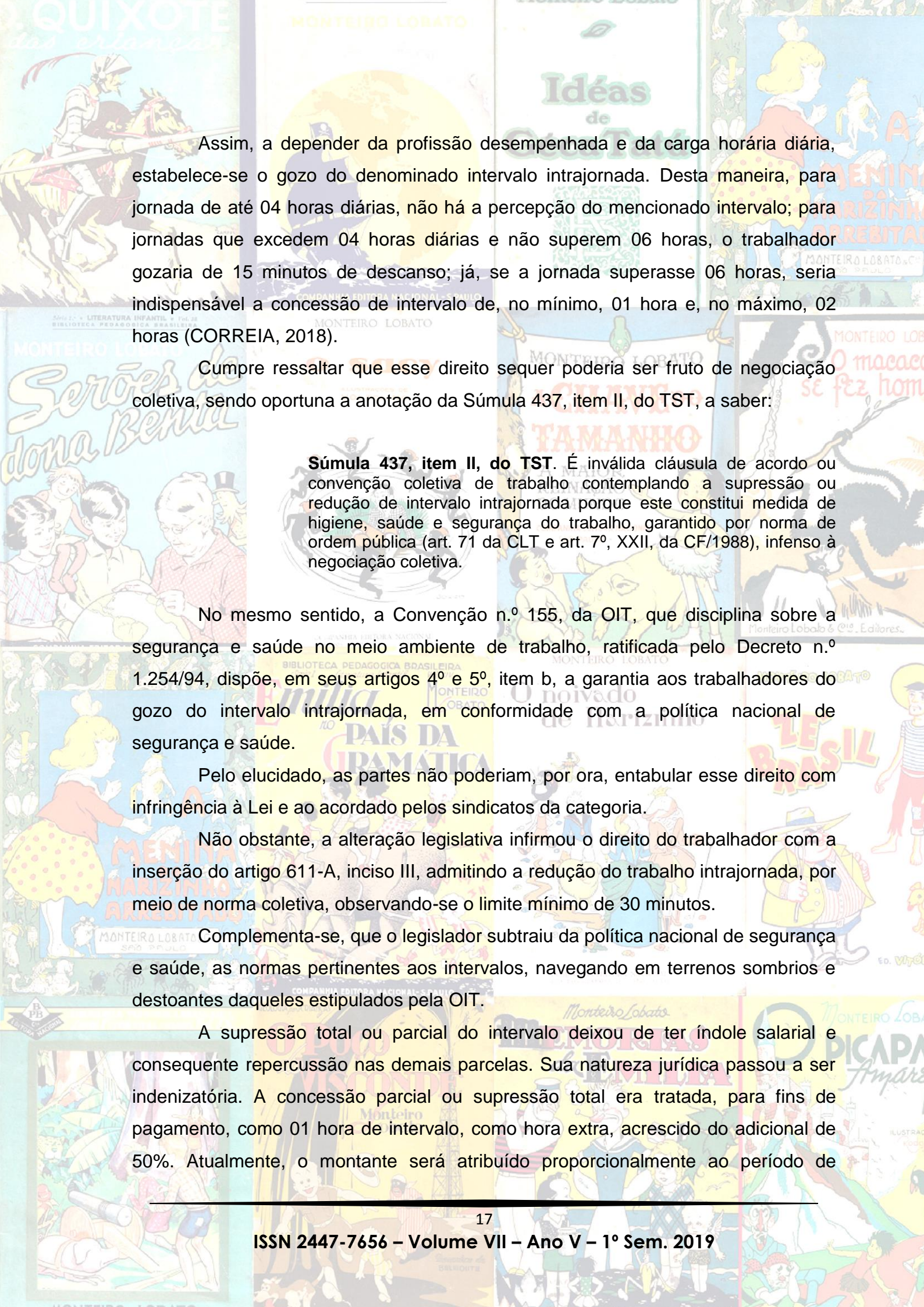
A modificação do parágrafo único, do artigo 59-A, suprimiu do empregado a percepção da adicional noturno, pois as prorrogações serão consideradas compensadas.

Considerando o arrazoado, a ausência de intervalos durante a jornada retira do trabalhador o mínimo existencial consagrado no bojo da Carta Magna, ofende sua dignidade e os comandos emergidos pelos Tratados e Convenções Internacionais que delimitam direitos básicos irrenunciáveis e insuscetíveis de disposição.

3. O INTERVALO INTRAJORNADA E OBSERVÂNCIA DO PERÍODO MÍNIMO

A execução das atividades laborais exige do trabalhador esforços físicos e psíquicos, dentre outros saberes cognitivos, a fim de que sejam satisfeitas as prescrições do empregador com qualidade e eficiência na gestão dos recursos.

Entende-se como insuperável a concessão de intervalos durante a jornada de trabalho, para que o empregado possa energizar suas forças por intermédio do descanso, da alimentação adequada, bem como valer-se desse curto período para despachar tarefas pessoais, dentre outros impropérios do cotidiano.



Assim, a depender da profissão desempenhada e da carga horária diária, estabelece-se o gozo do denominado intervalo intrajornada. Desta maneira, para jornada de até 04 horas diárias, não há a percepção do mencionado intervalo; para jornadas que excedem 04 horas diárias e não superem 06 horas, o trabalhador gozaria de 15 minutos de descanso; já, se a jornada superasse 06 horas, seria indispensável a concessão de intervalo de, no mínimo, 01 hora e, no máximo, 02 horas (CORREIA, 2018).

Cumpre ressaltar que esse direito sequer poderia ser fruto de negociação coletiva, sendo oportuna a anotação da Súmula 437, item II, do TST, a saber:

Súmula 437, item II, do TST. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução de intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável à negociação coletiva.

No mesmo sentido, a Convenção n.º 155, da OIT, que disciplina sobre a segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Decreto n.º 1.254/94, dispõe, em seus artigos 4º e 5º, item b, a garantia aos trabalhadores do gozo do intervalo intrajornada, em conformidade com a política nacional de segurança e saúde.

Pelo elucidado, as partes não poderiam, por ora, entabular esse direito com infringência à Lei e ao acordado pelos sindicatos da categoria.

Não obstante, a alteração legislativa infirmou o direito do trabalhador com a inserção do artigo 611-A, inciso III, admitindo a redução do trabalho intrajornada, por meio de norma coletiva, observando-se o limite mínimo de 30 minutos.

Complementa-se, que o legislador subtraiu da política nacional de segurança e saúde, as normas pertinentes aos intervalos, navegando em terrenos sombrios e destoantes daqueles estipulados pela OIT.

A supressão total ou parcial do intervalo deixou de ter índole salarial e consequente repercussão nas demais parcelas. Sua natureza jurídica passou a ser indenizatória. A concessão parcial ou supressão total era tratada, para fins de pagamento, como 01 hora de intervalo, como hora extra, acrescido do adicional de 50%. Atualmente, o montante será atribuído proporcionalmente ao período de

intervalo não usufruído, considerando-se a repercussão do percentual acima citado. (CORREIA, 2018, p. 716).

Nesse lume, são preocupantes os atuais acontecimentos e a compatibilização horizontal do direito à dignidade, albergada a saúde, o trabalho e a higiene, com os anseios lucrativos dos empresários.

O texto constitucional e os demais postulados internacionais intitulam a proposição e execução de uma política nacional de prevenção e precaução de acidentes devido às excessivas jornadas de trabalho, lembrando-se períodos da história até então adormecidos.

4. GESTANTES E LACTANTES: A QUESTÃO DA INSALUBRIDADE

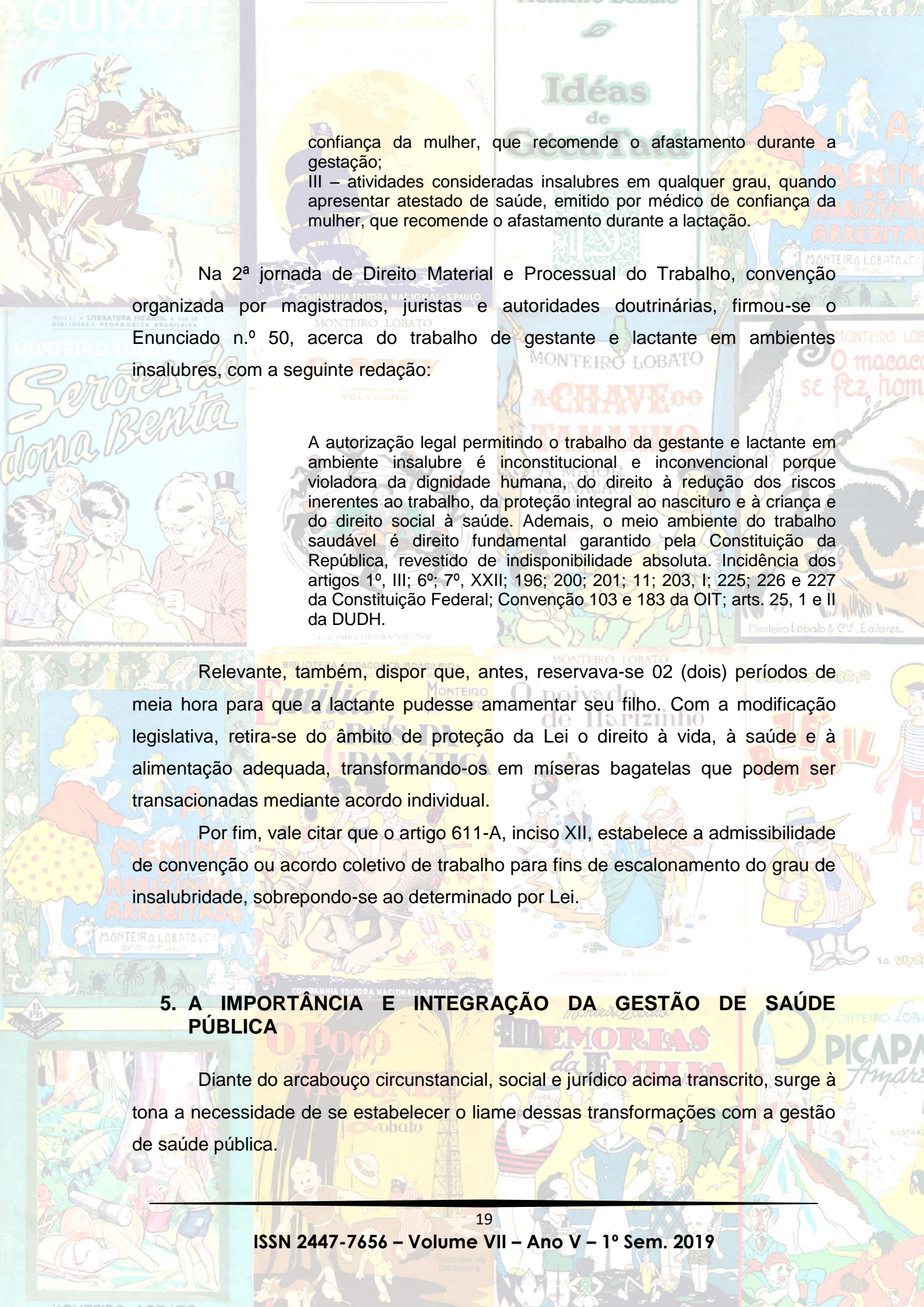
Enaltece-se que, no ano de 2016, o legislador infraconstitucional inseriu na CLT, o artigo 394-A, que dispunha sobre a impossibilidade absoluta de as empregadas gestantes e lactantes laborarem em ambientes insalubres. Ressalva-se aí a continuidade do trabalho mediante a distribuição de atividades em ambientes salubres.

Muito se discutiu sobre a viabilidade na norma. Se, por um lado, salvaguardava o feto, por outro lado, irradiava as relações de trabalho com discriminação e preconceito à mulher.

Não obstante esse dilema, a reforma trabalhista atribuiu tonalidades ao tema, repartindo o exercício das atividades de acordo com o grau de exposição aos agentes insalubres. Caso o grau de exposição seja máximo, o afastamento far-se-á obrigatório. Se mínimo ou médio, a gestante ou a lactante continuará a trabalhar, desde que apresente a recomendação médica quanto à impreteriosidade do afastamento. Por assim dizer, a nova redação do artigo 394-A:

Art. 394-A, CLT. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de



confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Na 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, convenção organizada por magistrados, juristas e autoridades doutrinárias, firmou-se o Enunciado n.º 50, acerca do trabalho de gestante e lactante em ambientes insalubres, com a seguinte redação:

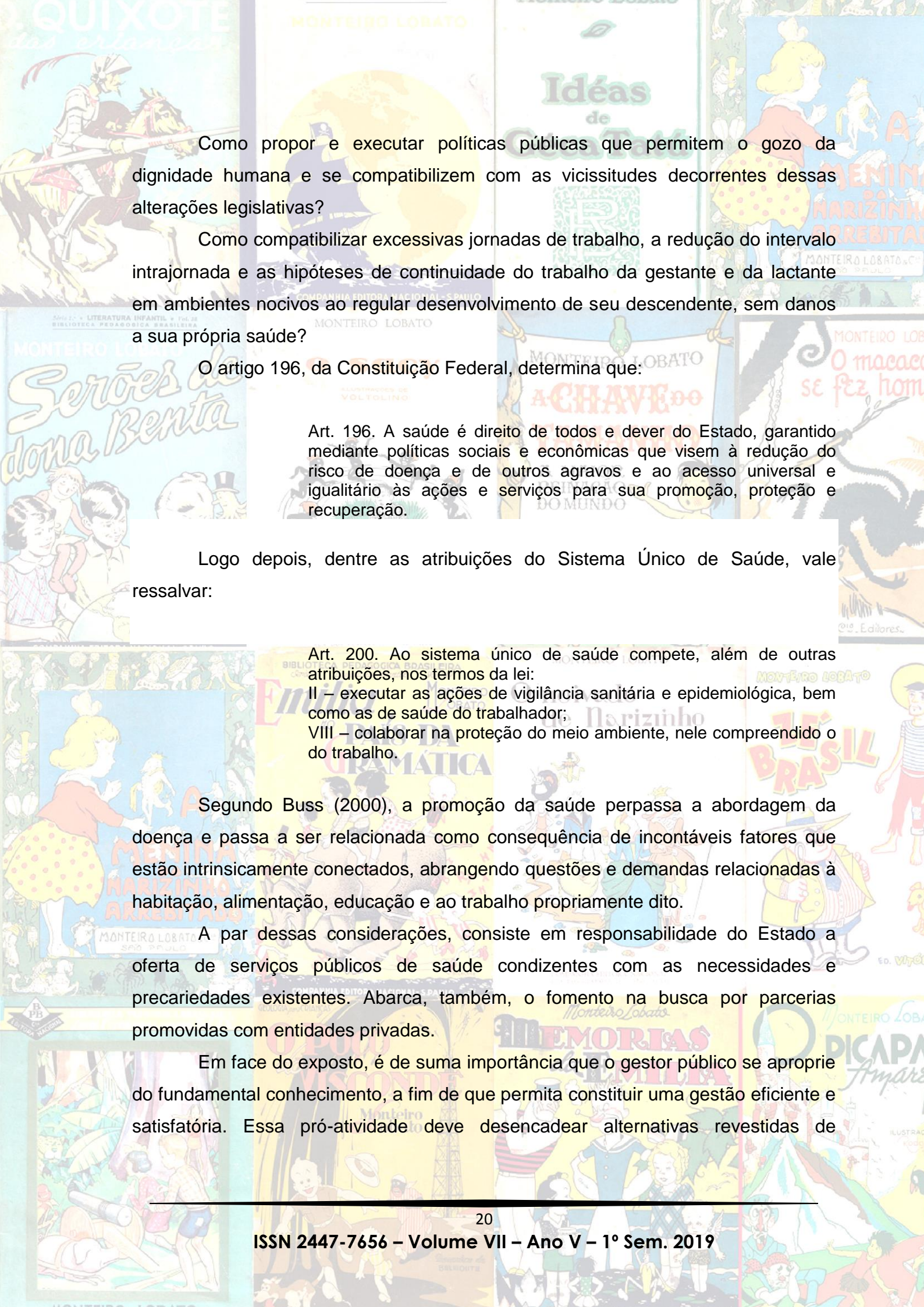
A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos artigos 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201; 11; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, 1 e II da DUDH.

Relevante, também, dispor que, antes, reservava-se 02 (dois) períodos de meia hora para que a lactante pudesse amamentar seu filho. Com a modificação legislativa, retira-se do âmbito de proteção da Lei o direito à vida, à saúde e à alimentação adequada, transformando-os em míseras bagatelas que podem ser transacionadas mediante acordo individual.

Por fim, vale citar que o artigo 611-A, inciso XII, estabelece a admissibilidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho para fins de escalonamento do grau de insalubridade, sobrepondo-se ao determinado por Lei.

5. A IMPORTÂNCIA E INTEGRAÇÃO DA GESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA

Diante do arcabouço circunstancial, social e jurídico acima transcrito, surge à tona a necessidade de se estabelecer o liame dessas transformações com a gestão de saúde pública.



Como propor e executar políticas públicas que permitem o gozo da dignidade humana e se compatibilizam com as vicissitudes decorrentes dessas alterações legislativas?

Como compatibilizar excessivas jornadas de trabalho, a redução do intervalo intrajornada e as hipóteses de continuidade do trabalho da gestante e da lactante em ambientes nocivos ao regular desenvolvimento de seu descendente, sem danos a sua própria saúde?

O artigo 196, da Constituição Federal, determina que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

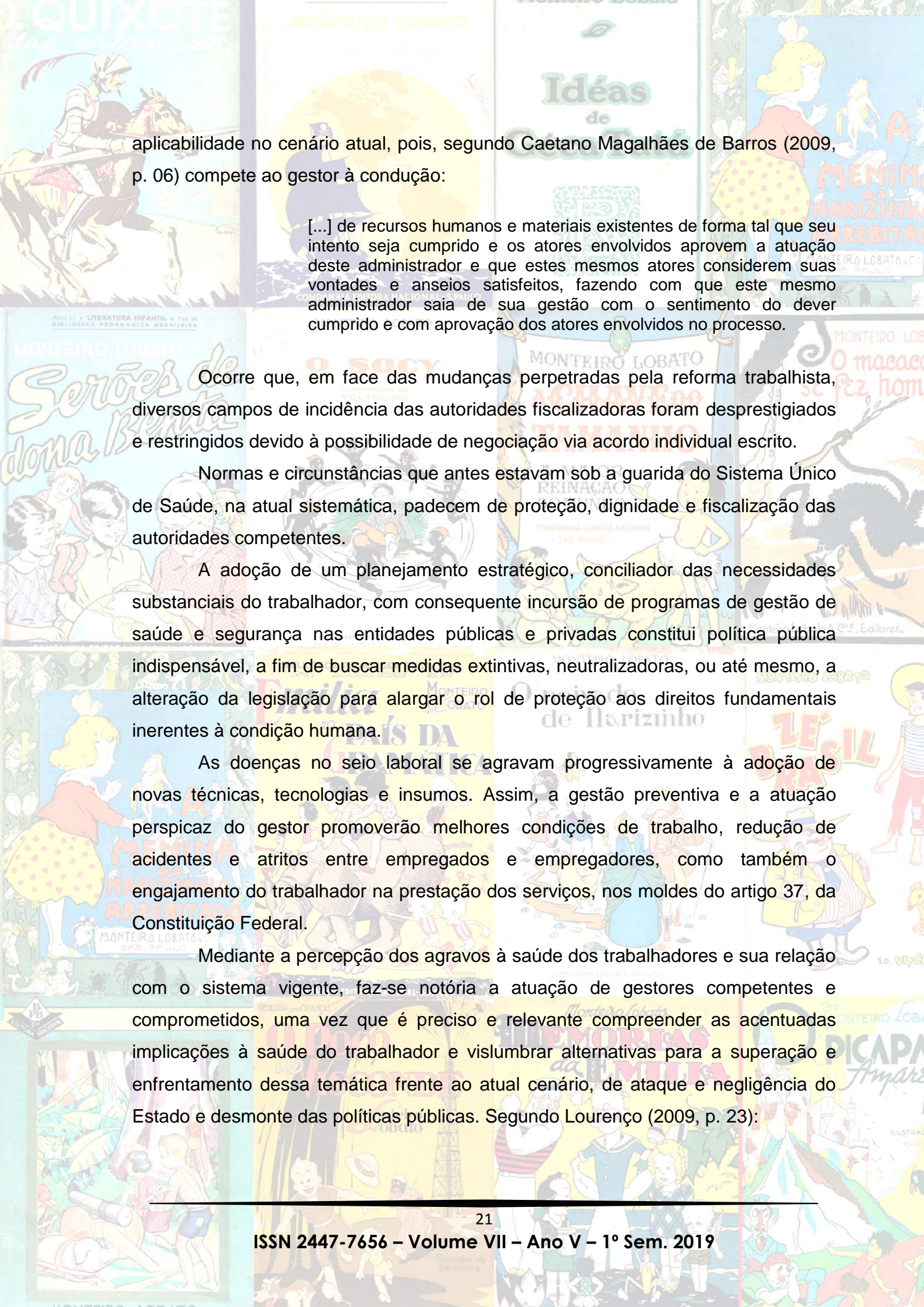
Logo depois, dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde, vale ressaltar:

Art. 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;
VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Segundo Buss (2000), a promoção da saúde perpassa a abordagem da doença e passa a ser relacionada como consequência de incontáveis fatores que estão intrinsecamente conectados, abrangendo questões e demandas relacionadas à habitação, alimentação, educação e ao trabalho propriamente dito.

A par dessas considerações, consiste em responsabilidade do Estado a oferta de serviços públicos de saúde condizentes com as necessidades e precariedades existentes. Abarca, também, o fomento na busca por parcerias promovidas com entidades privadas.

Em face do exposto, é de suma importância que o gestor público se aproprie do fundamental conhecimento, a fim de que permita constituir uma gestão eficiente e satisfatória. Essa pró-atividade deve desencadear alternativas revestidas de



aplicabilidade no cenário atual, pois, segundo Caetano Magalhães de Barros (2009, p. 06) compete ao gestor à condução:

[...] de recursos humanos e materiais existentes de forma tal que seu intento seja cumprido e os atores envolvidos aprovelem a atuação deste administrador e que estes mesmos atores considerem suas vontades e anseios satisfeitos, fazendo com que este mesmo administrador saia de sua gestão com o sentimento do dever cumprido e com aprovação dos atores envolvidos no processo.

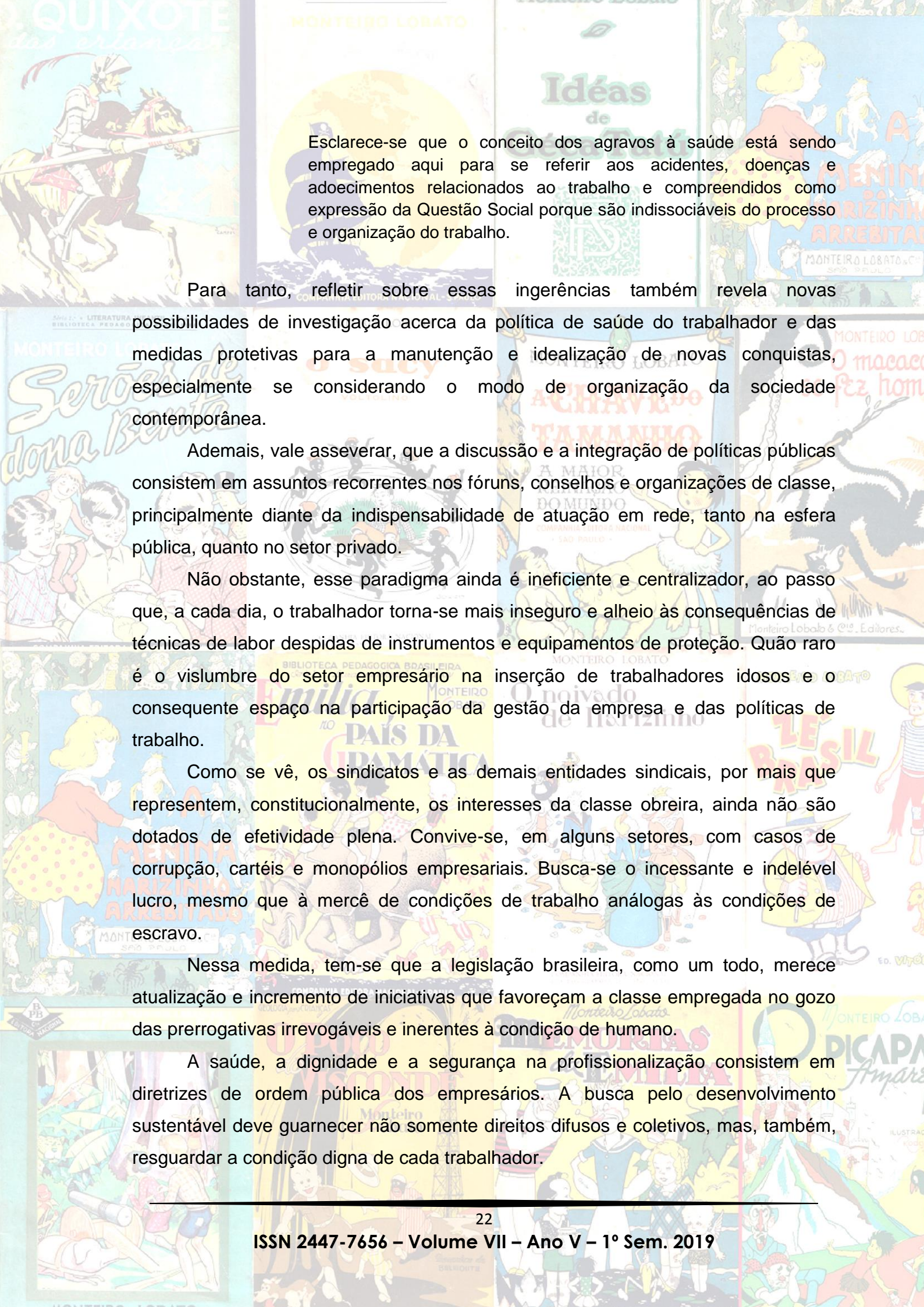
Ocorre que, em face das mudanças perpetradas pela reforma trabalhista, diversos campos de incidência das autoridades fiscalizadoras foram desprestigiados e restringidos devido à possibilidade de negociação via acordo individual escrito.

Normas e circunstâncias que antes estavam sob a guarida do Sistema Único de Saúde, na atual sistemática, padecem de proteção, dignidade e fiscalização das autoridades competentes.

A adoção de um planejamento estratégico, conciliador das necessidades substanciais do trabalhador, com conseqüente incursão de programas de gestão de saúde e segurança nas entidades públicas e privadas constitui política pública indispensável, a fim de buscar medidas extintivas, neutralizadoras, ou até mesmo, a alteração da legislação para alargar o rol de proteção aos direitos fundamentais inerentes à condição humana.

As doenças no seio laboral se agravam progressivamente à adoção de novas técnicas, tecnologias e insumos. Assim, a gestão preventiva e a atuação perspicaz do gestor promoverão melhores condições de trabalho, redução de acidentes e atritos entre empregados e empregadores, como também o engajamento do trabalhador na prestação dos serviços, nos moldes do artigo 37, da Constituição Federal.

Mediante a percepção dos agravos à saúde dos trabalhadores e sua relação com o sistema vigente, faz-se notória a atuação de gestores competentes e comprometidos, uma vez que é preciso e relevante compreender as acentuadas implicações à saúde do trabalhador e vislumbrar alternativas para a superação e enfrentamento dessa temática frente ao atual cenário, de ataque e negligência do Estado e desmonte das políticas públicas. Segundo Lourenço (2009, p. 23):



Esclarece-se que o conceito dos agravos à saúde está sendo empregado aqui para se referir aos acidentes, doenças e adoecimentos relacionados ao trabalho e compreendidos como expressão da Questão Social porque são indissociáveis do processo e organização do trabalho.

Para tanto, refletir sobre essas ingerências também revela novas possibilidades de investigação acerca da política de saúde do trabalhador e das medidas protetivas para a manutenção e idealização de novas conquistas, especialmente se considerando o modo de organização da sociedade contemporânea.

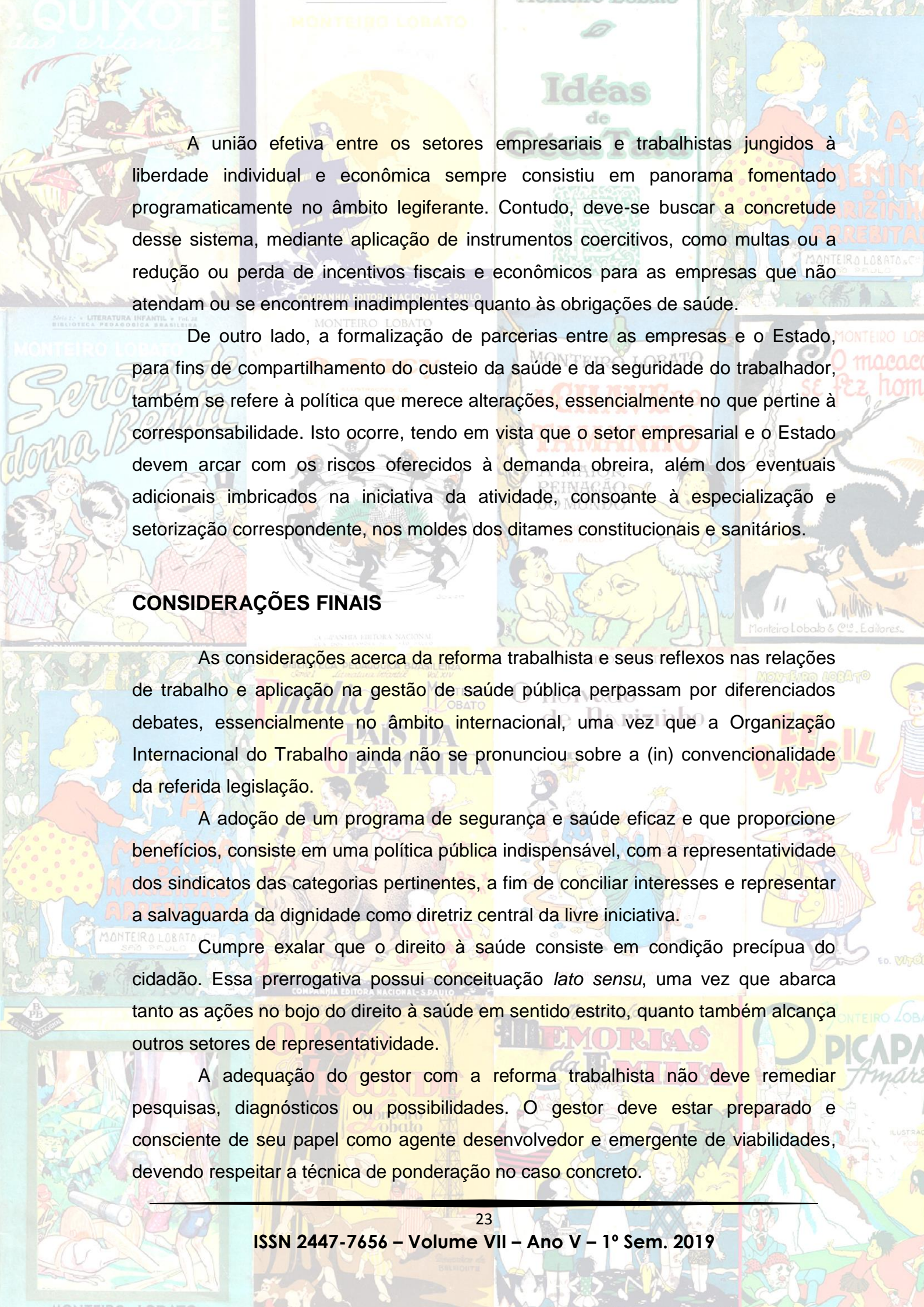
Ademais, vale asseverar, que a discussão e a integração de políticas públicas consistem em assuntos recorrentes nos fóruns, conselhos e organizações de classe, principalmente diante da indispensabilidade de atuação em rede, tanto na esfera pública, quanto no setor privado.

Não obstante, esse paradigma ainda é ineficiente e centralizador, ao passo que, a cada dia, o trabalhador torna-se mais inseguro e alheio às consequências de técnicas de labor despidas de instrumentos e equipamentos de proteção. Quão raro é o vislumbre do setor empresário na inserção de trabalhadores idosos e o consequente espaço na participação da gestão da empresa e das políticas de trabalho.

Como se vê, os sindicatos e as demais entidades sindicais, por mais que representem, constitucionalmente, os interesses da classe obreira, ainda não são dotados de efetividade plena. Convive-se, em alguns setores, com casos de corrupção, cartéis e monopólios empresariais. Busca-se o incessante e indelével lucro, mesmo que à mercê de condições de trabalho análogas às condições de escravo.

Nessa medida, tem-se que a legislação brasileira, como um todo, merece atualização e incremento de iniciativas que favoreçam a classe empregada no gozo das prerrogativas irrevogáveis e inerentes à condição de humano.

A saúde, a dignidade e a segurança na profissionalização consistem em diretrizes de ordem pública dos empresários. A busca pelo desenvolvimento sustentável deve guarnecer não somente direitos difusos e coletivos, mas, também, resguardar a condição digna de cada trabalhador.



A união efetiva entre os setores empresariais e trabalhistas jungidos à liberdade individual e econômica sempre consistiu em panorama fomentado programaticamente no âmbito legiferante. Contudo, deve-se buscar a concretude desse sistema, mediante aplicação de instrumentos coercitivos, como multas ou a redução ou perda de incentivos fiscais e econômicos para as empresas que não atendam ou se encontrem inadimplentes quanto às obrigações de saúde.

De outro lado, a formalização de parcerias entre as empresas e o Estado, para fins de compartilhamento do custeio da saúde e da segurança do trabalhador, também se refere à política que merece alterações, essencialmente no que pertine à corresponsabilidade. Isto ocorre, tendo em vista que o setor empresarial e o Estado devem arcar com os riscos oferecidos à demanda obreira, além dos eventuais adicionais imbricados na iniciativa da atividade, consoante à especialização e setorização correspondente, nos moldes dos ditames constitucionais e sanitários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações acerca da reforma trabalhista e seus reflexos nas relações de trabalho e aplicação na gestão de saúde pública perpassam por diferenciados debates, essencialmente no âmbito internacional, uma vez que a Organização Internacional do Trabalho ainda não se pronunciou sobre a (in) convencionalidade da referida legislação.

A adoção de um programa de segurança e saúde eficaz e que proporcione benefícios, consiste em uma política pública indispensável, com a representatividade dos sindicatos das categorias pertinentes, a fim de conciliar interesses e representar a salvaguarda da dignidade como diretriz central da livre iniciativa.

Cumprindo exaltar que o direito à saúde consiste em condição precípua do cidadão. Essa prerrogativa possui conceituação *lato sensu*, uma vez que abarca tanto as ações no bojo do direito à saúde em sentido estrito, quanto também alcança outros setores de representatividade.

A adequação do gestor com a reforma trabalhista não deve remediar pesquisas, diagnósticos ou possibilidades. O gestor deve estar preparado e consciente de seu papel como agente desenvolvedor e emergente de viabilidades, devendo respeitar a técnica de ponderação no caso concreto.

REFERÊNCIAS

BARROS, Caetano M. *Gestor público: uma análise das principais competências requeridas nos dias atuais*. Trabalho de Conclusão de Curso Intensivo de Pós-Graduação. Fundação Getúlio Vargas. Belo Horizonte, 2009. [file:///C:/Users/User/Downloads/Gestor%20P%C3%ABlico %20Uma%20an%C3%A1lise%20das%20principais%20compet%C3%Aancias%20requeridas%20nos%20dias%20atuais%20.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Gestor%20P%C3%ABlico%20Uma%20an%C3%A1lise%20das%20principais%20compet%C3%Aancias%20requeridas%20nos%20dias%20atuais%20.pdf). Acesso em 10/01/2019.

BATISTA, Marília L.; MOREIRA, Sandra. RODRIGUES, Silvana S.; OLIVEIRA, Marise Gonçalves de. *Gestão de saúde e segurança do trabalho na área pública*. Disponível em: http://revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/07_gestao_de_saude_e_seguranc_a_do_trabalho_na_area_publica.pdf. Acesso em: 14 out 2018.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. *Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, 20 set 1990.

BRASIL. Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012. *Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Diário Oficial da União, Brasília, 23 ago 2012.

BUSS, Paulo Marchiori. *Promoção da saúde e qualidade de vida*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7087.pdf>. Acesso em: 18 dez 2018.

CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU*. 11.ed. rev., atual., ampl. Salvador: Juspodivm, 2018.

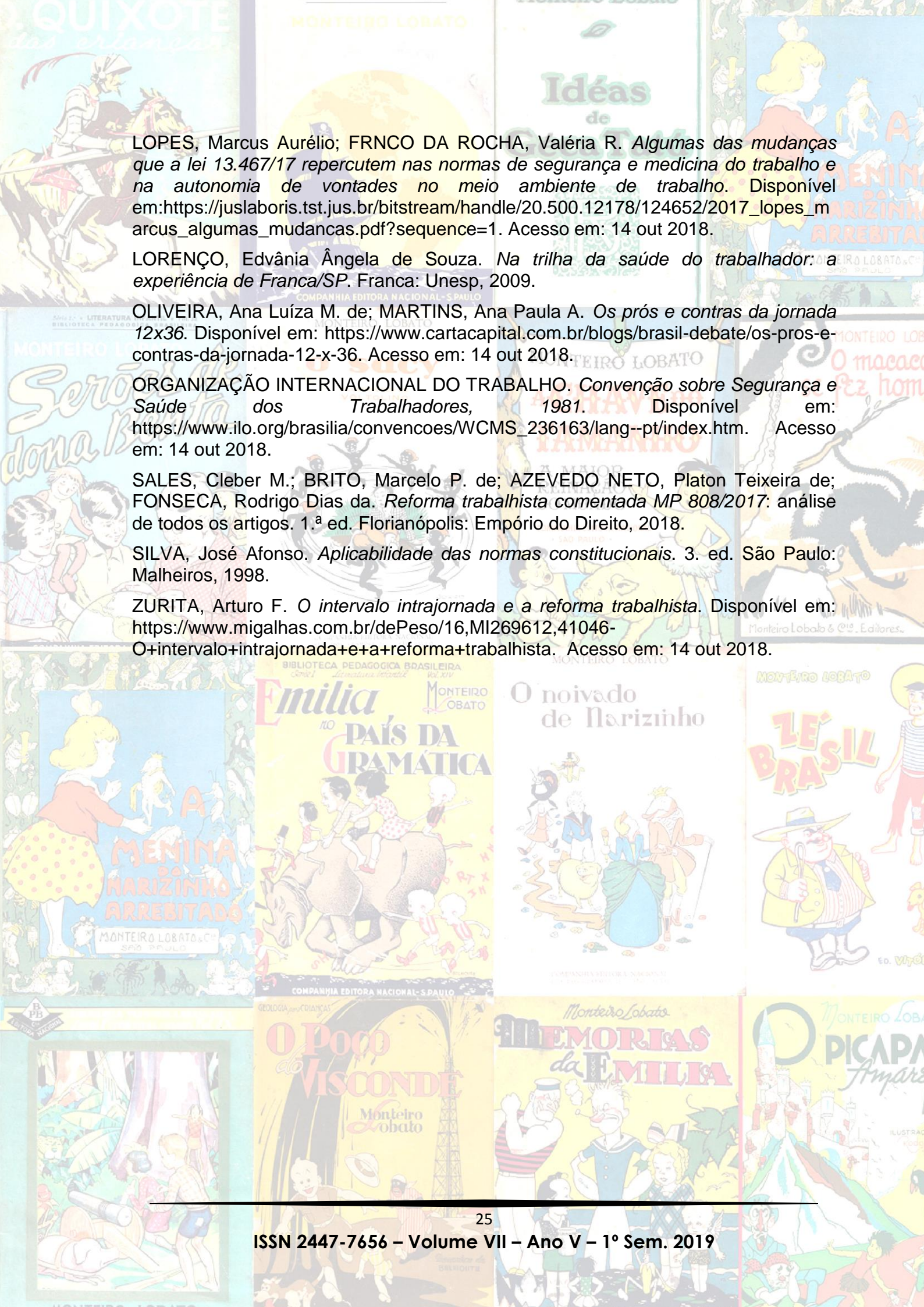
COSTA, Beliza S.; COSTA, Sueli de S.; CINTRA, Cyntia L. D. *Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador*. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/possible-impacts-of-the-labor-law-reform-on-workers%E2%80%99-health>. Acesso em: 14 out 2018.

COSTA, Helcio M. da. *Evolução histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil*. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 13 out 2018.

DAUD JÚNIOR, Antonio. *Fim da vigência da MP 808. O que eu preciso saber?* Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/fim-vigencia-mp-808/>. Acesso em: 14 out 2018.

DOS SANTOS, José A. *Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/124654/2017_santos_jose_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 out 2018.

GIL, Célia R. R.; LUIZ, Isaiás C.; GIL, Maria Cristina R. *Gestão pública em saúde: A importância do planejamento na gestão do SUS*. Universidade Federal do Maranhão. UNA-SUS/UFMA. São Luís, 2016



LOPES, Marcus Aurélio; FRNCO DA ROCHA, Valéria R. *Algumas das mudanças que a lei 13.467/17 repercutem nas normas de segurança e medicina do trabalho e na autonomia de vontades no meio ambiente de trabalho.* Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/124652/2017_lopes_marcus_algumas_mudancas.pdf?sequence=1. Acesso em: 14 out 2018.

LORENÇO, Edvânia Ângela de Souza. *Na trilha da saúde do trabalhador: a experiência de Franca/SP.* Franca: Unesp, 2009.

OLIVEIRA, Ana Luíza M. de; MARTINS, Ana Paula A. *Os prós e contras da jornada 12x36.* Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/os-pros-e-contras-da-jornada-12-x-36>. Acesso em: 14 out 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981.* Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 out 2018.

SALES, Cleber M.; BRITO, Marcelo P. de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; FONSECA, Rodrigo Dias da. *Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: análise de todos os artigos.* 1.^a ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SILVA, José Afonso. *Aplicabilidade das normas constitucionais.* 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

ZURITA, Arturo F. *O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista.* Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-O+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso em: 14 out 2018.