

O ADOECIMENTO DA CLASSE TRABALHADORA SOB A ÉGIDE DO PRINCÍPIO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO¹

THE ILLNESS OF THE WORKING CLASS UNDER THE EAGIS OF THE PRINCIPLE OF THE NEGOTIATED ON THE LEGISLATED

Jaime HILLESHEIM* 
Victor Hugo SIEBEN** 

Resumo: No presente artigo são problematizadas questões relativas à saúde da classe trabalhadora considerando o advento da contrarreforma trabalhista, expressa particularmente por meio da Lei n.º 13.467/2017. Tem como objetivo apresentar reflexões sobre os impactos do conjunto de alterações e inovações instituídas pela referida contrarreforma, cujo princípio orientador foi o da prevalência do negociado sobre o legislado. As fontes de pesquisa foram instrumentos de negociações coletivas celebradas entre trabalhadores e empregadores em Santa Catarina a partir de 2018, essencialmente aqueles registrados no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho, administrado pelo Ministério do Trabalho e Previdência. As informações coletadas permitem afirmar que sob a égide do negociado sobre o legislado a saúde dos trabalhadores é negativa e intensamente afetada, tendo em vista as condições e relações de trabalho instituídas.

Palavras-chave: Trabalho. Conarreforma Trabalhista. Saúde da Classe Trabalhadora.

Abstract: This article discusses issues related to the health of the working class considering the advent of the labor counter-reform, particularly expressed through Law n.º 13.467/2017. Its objective is to present reflections on the impacts of the set of changes and innovations instituted by the aforementioned counter-reform, whose guiding principle was the prevalence of what was negotiated on the legislated. The research sources were instruments of collective bargaining celebrated between workers and employers in Santa Catarina from 2018 onwards, essentially those registered in the Collective Labor Bargaining System, administered by the Ministry of Labor and Welfare. The information collected allows us to state that under the aegis of the negotiated on the legislation, the health of workers is negatively and intensely affected, in view of the established working conditions and relationships.

Keywords: Work. Labor Counter-Reform. Working Class Health.

Submetido em 12/12/2021.
Aceito em 27/12/2021.

¹ O artigo foi apresentado no VIII Seminário de Políticas Sociais do Mercosul - (Novas) Demandas e (Novos) Desafios em Tempos de Pandemia, realizado no período de 08/11/2021 a 10/11/2021, promovido pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social e Direitos Humanos da Universidade Católica de Pelotas e, após indicação da comissão científica do evento para que fosse publicado, foi ampliado e atualizado.

* Doutorado em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina. Prof. do Departamento de Serviço Social da UFSC. Área: Serviço Social e Direito. E-mail: jaimهيل@yahoo.com.br

**Graduando em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista PIBIC. E-mail: yhsieben@gmail.com



© O(s) Autor(es). 2020. Acesso Aberto. Esta obra está licenciada sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição - Não Comercial 4.0 Internacional (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR).

INTRODUÇÃO

As reflexões aqui apresentadas são produto parcial de uma pesquisa que vem sendo desenvolvida desde 2018, tendo como objeto as novas bases legais das relações trabalhistas: um estudo de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em Santa Catarina. Este estudo vem sendo realizado a partir de um recorte temporal que tem como marco inicial a entrada em vigor da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como lei da “reforma” trabalhista. Advertimos, desde logo, contudo, que entendemos os intentos de o capital flexibilizar e/ou suprimir direitos laborais conquistados pela luta política da classe trabalhadora como um processo que, na verdade, constitui uma contrarreforma que se expressa por meio de inúmeras ofensivas para além das normas instituídas pela lei supracitada.

Os dados coletados foram sistematizados a partir de uma investigação que teve como fonte instrumentos de Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) pactuado entre trabalhadores² e empregadores no estado de Santa Catarina, essencialmente aqueles registros no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho, administrado pela Subsecretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência. Trata-se de um estudo mais amplo que envolve, além da análise desses dados relativos às pactuações em CCT e ACT, uma pesquisa documental e bibliográfica sobre temas correlacionados ao processo de contrarreforma em comento.

Especificamente em relação aos instrumentos de negociação, alguns procedimentos de pesquisa foram previamente definidos para que se pudesse fazer uma seleção das fontes, considerando o grande volume de CCT e ACT pactuados desde 2018 no estado de Santa Catarina. Para isso, na primeira fase da pesquisa optou-se por considerar as pactuações tabuladas entre trabalhadores e empregadores vinculados a 28 empresas que, em 2017, haviam sido premiadas pela Revista Você S/A e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) por serem consideradas as melhores empresas para se trabalhar no estado³.

A partir da segunda fase da pesquisa optou-se por fazer a seleção das fontes levando em conta novos critérios, tendo em vista o descompasso entre o tempo de divulgação das empresas anualmente premiadas e o cronograma de desenvolvimento da pesquisa. Por isso, nas seleções subsequentes levamos em conta a divisão geográfica do estado de Santa Catarina a partir das suas seis mesorregiões (Grande Florianópolis, Oeste, Norte e Sul Catarinense, Serrana e Vale do Itajaí) e, nelas, municípios nos quais são desenvolvidas atividades econômicas por empresas vinculadas a determinados setores, cujas características e importância

² Na construção textual não faremos uso da flexão de gênero, mas quando nos referimos aos sujeitos trabalhadores, por certo, estamos nos referindo aos trabalhadores e às trabalhadoras, no conjunto da classe.

³ As 28 empresas que serviram de referência para a busca dos instrumentos de negociação foram: Whirlpool Latin America, Weg S.A., Alcoa Alumínio, Termotécnica Ltda, Banco Cooperativo SICREDI S.A., Itaú Unibanco Holding S.A., Votorantim Cimentos Brasil S.A., Zen S.A., Bunge Alimentos, Intelbras S.A., Companhia de Bebidas das Américas Ambev, Empresa Brasileira de Compressores S.A - EMBRACO, Lojas Renner S.A., Unidas Locadora de Veículos Ltda, Fundação Pró-Rim, Magazine Luiza S.A., Banco Bradesco S.A., Schneider Electric Brasil Ltda., Banco Losango S.A., Metalúrgica Gerdau S.A./Comercial Gerdau S.A., Selbetti Gestão de Documentos, Banco Citibank, Coteminas S.A., Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados São Miguel do Oeste - SICOOB, Banco Digital - AGIBANK, Takata Brasil S.A., Unimed Chapecó- Cooperativa de Trabalho Médico da Região Oeste Catarinense.

seguem os critérios definidos pelo Observatório da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC)⁴.

Na primeira fase da pesquisa foram considerados instrumentos que, embora pactuados antes da entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, ainda estavam em vigência. Nesta etapa foram identificados 185 ACT (e aditivos) e 130 CCT (e aditivos), sendo que a seleção das fontes para a análise de cláusulas negociais foi feita considerando pelo menos um ACT envolvendo cada uma das empresas selecionados e uma CCT do setor econômico respectivo. Na segunda etapa da pesquisa, a partir de critérios melhor definidos, foram identificados 50 ACT e 205 CCT (totalizando 255 instrumentos coletivos pactuados), sendo que destes foram selecionados o conjunto dos ACT e 49 do total de CCT identificadas, totalizando 99 instrumentos.

A análise das cláusulas contratuais foi realizada a partir de aspectos considerados mais essenciais no âmbito da contrarreforma trabalhista, sendo eles: questão salarial, jornadas de trabalho (modalidades, redução, extensão, insalubridade), férias, homologação de rescisão de contratos de trabalho, sindicalização (contribuição associativa e contribuição sindical), banco de horas, trabalho remoto/home office/teletrabalho e formas alternativas para a resolução de conflitos/conciliação. Em virtude da crise sanitária, posteriormente foram analisadas também cláusulas relativas a medidas tomadas em virtude da pandemia da COVID-19.

As reflexões que seguem são resultado deste percurso investigativo que ainda não foi finalizado, mas cujos dados nos permitem fazer algumas importantes inferências a partir da seguinte questão: quais são as implicações das condições e relações de trabalho pactuadas a partir de ACT e CCT tabulados sob a égide do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras? Para responder a esta questão, contudo, pensamos ser importante trazer algumas reflexões sobre a dinâmica do capitalismo em face da sua crise estrutural, considerando particularidades na realidade brasileira. É o que faremos a seguir.

1. CRISE CAPITALISTA E OFENSIVAS SOBRE O TRABALHO

No contexto de contrarreformas que traduzem as respostas do capital para o enfrentamento da queda das taxas de lucro em face da crise estrutural do capitalismo, nos termos definidos por Mészáros (2011), a ofensiva contra a proteção do trabalho ganha destaque. Por certo, esta ofensiva se coaduna com um conjunto de outras que resulta num intenso processo de precarização da vida e de trabalho da classe

⁴ Informações disponíveis em: <https://observatorio.fiesc.com.br/sc-em-dados>. Acesso em: 20 dez. 2021. No início da pesquisa os setores de maior relevância no estado, segundo os critérios do referido observatório, eram: Construção civil, Meio ambiente, Tecnologia da informação e Comunicação, Agroalimentar, Móveis e Madeira, Bens de capital, Papel e Celulose, Energia, Metalmeccânica e Metalurgia, Indústrias Emergentes, Produtos Químicos e Plásticos, Cerâmica, Economia do Mar, Saúde. Posteriormente foram incluídos ou reorganizados alguns setores econômicos, tendo atualmente a seguinte configuração: Alimentos e Bebidas, Celulose e Papel, Construção, Equipamentos Elétricos, Fármacos e Equipamentos de Saúde, Fumo, Indústria Automotiva, Indústria Cerâmica, Indústria Diversa, Indústria Extrativa, Indústria Gráfica, Madeira e Móveis, Máquinas e Equipamentos, Metalmeccânica e Metalurgia, Óleo, Gás e Eletricidade, Produtos Químicos e Plásticos, Saneamento Básico, Tecnologia da Informação e Comunicação e Têxtil, Confecção, Couro e Calçados. Pelos critérios definidos a partir desta etapa da pesquisa, foram selecionados instrumentos de negociação envolvendo trabalhadores e empregadores de 20 empresas, seja por meio de ACT ou por meio de CCT.

trabalhadora. Nesta direção, tendo em vista essa crise estrutural do capital, o mesmo autor argumenta que a classe trabalhadora terá que enfrentar grandes desafios impostos pelo “[...] caráter antagônico e ainda mais destrutivo da *globalização monopolista-imperialista* (MÉSZÁROS, 2011, p. 140, grifo do autor).

Com base no pressuposto que a humanidade não tem outra alternativa, a reivindicação do capital de que a sociabilidade por ele regida constitui uma “gaiola de ferro” da qual nenhuma escapatória se tem (MÉSZÁROS, 2002), faz parecer que se chegou ao fim da história e que à humanidade resta a adaptação ao que está posto como destino. Neste sentido, a necessidade de expansão contínua e a lógica destrutiva do capital impõem à sociabilidade que lhe é própria limites intransponíveis, cujos desdobramentos só podem ser enfrentados por meio de respostas paliativas e que “jogam para frente” o que não tem solução no seu interior.

No contexto dessa crise estrutural do capitalismo, a natureza das possíveis respostas elaboradas às demandas da sociedade – notadamente aquelas que precisam (ou deveriam) ser compatibilizadas com aquelas essenciais aos processos de reprodução ampliada do capital – acaba por explicar, em alguma medida, a ofensiva sobre o acervo de direitos do trabalho, conformando sobretudo o caráter reformista das pautas trabalhistas e as posições defensivas assumidas por parte importante dos movimentos da classe trabalhadora em todo o mundo.

Na esteira das análises do professor Jose Paulo Netto (2012, p. 216, grifo do autor), levando em conta as últimas quatro décadas, constata-se que

[...] o modo de produção capitalista experimentou transformações de monta, que se refratam distintamente nas diversas formações econômico-sociais em que se concretiza e que exigem instrumentos analíticos e heurísticos mais refinados. Ainda que se registrem polêmicas acerca da natureza e das complexas implicações dessas transformações, bem como do ritmo em que levam o modo de produção capitalista a aproximar-se dos seus limites estruturais, duas inferências parecem-me inquestionáveis:

1ª. *nenhuma* dessas transformações modificou a essência exploradora da relação capital/trabalho; pelo contrário, tal essência, conclusivamente planetarizada e universalizada, exponencia-se a cada dia;

2ª. a ordem do capital esgotou completamente as suas potencialidades progressistas, constituindo-se, contemporaneamente, em vetor de *travagem e reversão* de todas as conquistas civilizatórias.

Levando em conta a particularidade da realidade brasileira, cuja economia se insere de modo subordinado e em condição de dependência na divisão internacional do trabalho conformada por relações imperialistas, a mencionada ofensiva apresenta características mais perversas, haja vista que as políticas trabalhistas instituídas a partir de importantes lutas da classe trabalhadora, de fato, nunca se universalizaram. Séries históricas de indicadores relativos à informalidade, ao desemprego e à situação de desalento expressam objetivamente os limites das promessas de justiça social sempre acionadas pelas classes proprietárias para tentar arrefecer os conflitos de classe⁵.

⁵ Séries históricas com dados sobre a realidade do mercado de trabalho no Brasil podem ser analisados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em: 14 out. 2021.

Ainda que se possa dizer que a precarização do trabalho é um processo inerente ao capitalismo, é imprescindível levarmos em conta na análise da realidade um dos princípios fundamentais do método crítico de Marx – a historicidade – de modo a localizar as categorias na histórica. Tal processo só pode ser compreendido na dinâmica das relações entre capital e trabalho. E, conforme adverte Ricardo Antunes (2018, p. 59, grifo do autor), a precarização [...] pode tanto se *ampliar* como se *reduzir*, dependendo diretamente da *capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora*⁶.

No Brasil, mas também em todo o mundo – a classe trabalhadora, como já mencionado, vem enfrentado a destruição do acervo de direitos trabalhistas historicamente conquistado ao tempo em que suas organizações sindicais têm assumido progressivamente uma posição de cooperação com o capital, restando muito evidente um deslocamento das lutas do campo do sindicalismo classista, para o de negociação (ALVES, 2006) que, no nosso ponto de vista, tem significado constantes processos regressivos no âmbito da proteção laboral.

A ofensiva do capital não tem dado trégua aos trabalhadores brasileiros, independentemente das forças políticas que assumiram o poder, notadamente desde a década de 1990. Tanto os governos de Fernando Henrique Cardoso como os de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff colocaram suas marcas neste processo de destruição de direitos por meio de programáticas de cunho neoliberal assentadas nas variações de um “novo desenvolvimentismo” que, conforme Castelo (2012, p. 631), acabaram por reproduzir as condições da dependência sem promover qualquer ruptura, de modo a reafirmar “[...] o desenvolvimento desigual e combinado brasileiro”. Mas, o que parecia ser o fundo do poço era ainda um fundo falso. Com a concretização do golpe de 2016 que destituiu do cargo a então presidenta Dilma Rousseff, a sanha do capital – flertando com forças políticas de cunho fascista – se tornou ainda mais explícita, fazendo chegar ao poder um agente ultraconservador que impunha novas e profundas derrotas à classe trabalhadora. Esse processo parece corroborar com os argumentos de Alysson Mascaro (2013, p. 59) para quem o Estado não tem “[...] um caráter burguês porque o domínio de suas instituições está supostamente sendo feito por agentes ou representantes do interesse burguês, [pois] o Estado é capitalista porque sua forma estrutura as relações de produção do capital.

E, no contexto de crise estrutural, o Estado que conforma as relações sociais de produção que são próprias dessa sociabilidade, não tem mecanismos que possam ultrapassar ou superar os limites impostos pelas leis internas do desenvolvimento do modo de produção capitalista. Não por outra razão, ainda que sejam identificadas particularidades em diferentes economias, as respostas formuladas pelas classes proprietárias dos meios de produção para recompor as taxas de lucro implicam menos proteção e intensificação da exploração da força de trabalho.

Ainda que não sintetize exclusivamente o processo de precarização do trabalho, a aprovação da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017⁶, constituiu, sem dúvida, um importante avanço do capital sobre o

⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 out. 2021.

trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo serve de referência à classe trabalhadora para que esta perca as ilusões quanto à perenidade das conquistas parciais no espectro da chamada cidadania burguesa viabilizadas pelo confronto com o capital, haja vista que estas não provocam rupturas com esta forma social e histórica.

Esse avanço do capital sobre os direitos trabalhistas significou, concretamente, o que Antunes (2018) chama de “devastação do trabalho”, haja vista que regulou em patamares mais precários formas de uso e controle da força de trabalho com o objetivo de atender as necessidades da acumulação flexível. Uma das expressões desta devastação é o adoecimento dos trabalhadores em decorrência do trabalho. Esse processo de adoecimento no e pelo trabalho se espalha em todos os setores econômicos, atingindo aqueles inseridos nas mais variadas atividades, sejam elas manuais ou mais intelectualizadas, formais ou informais. Ele se revela na elevação dos acidentes envolvendo os motoboys nos centros urbanos que trafegam apressadamente pelas avenidas para responder as demandas direcionadas por plataformas digitais, no sofrimento psíquico dos trabalhadores da educação em todos os níveis de ensino, nas lesões por esforço repetitivo ou nos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre aqueles que atuam nas empresas de tecnologias ou naquelas que as adotam em seus processos de trabalho, no estresse e fadiga dos profissionais da área da saúde, na depressão entre os que atuam na política de assistência social, na sobrecarga de trabalho das trabalhadoras submetidas a relações de dominação e opressão de gênero que, além da atividade profissional, precisam se ocupar sozinhas das tarefas domésticas e do cuidado, etc. O adoecimento também é desencadeado pela insegurança e pela instabilidade do emprego em face de acordos e negociações que acabam por dar “carta branca” aos empregadores para fazerem uso de estratégias que facilitam a dispensa da força de trabalho a qualquer tempo e sob qualquer argumento, pelos baixos salários que não viabilizam condições dignas de moradia e de alimentação, pelas longas e extenuantes jornadas de trabalho, entre tantos outros fatores que foram potencializados com o advento da contrarreforma trabalhista, cujo princípio balizador foi o da prevalência do negociado sobre o legislado.

A adoção desse princípio dá maior elasticidade às pactuações relativas às formas de contratação da força de trabalho que nas próprias normativas já são viabilizadas com nenhuma ou reduzida proteção. A possibilidade da terceirização ampla e irrestrita, a flexibilização das regras para o desenvolvimento de atividades insalubres, a flexibilização da jornada de trabalho, o parcelamento das férias, os contratos de trabalho por tempo parcial, a contratação de trabalho intermitente, etc. mostram que a saúde do trabalhador passou ao largo de qualquer preocupação do legislador apologeta da burguesia brasileira.

Exatamente pelas características desses tempos tão duros, a problematização dos efeitos da contrarreforma trabalhista sobre a saúde dos trabalhadores nos parece tarefa essencial. De acordo com Lara (2011, p. 82)

[...] a discussão sobre saúde do trabalhador torna-se pertinente quando a realizamos de forma crítica e com o objetivo de desenvolver argumentos para a classe trabalhadora projetar ‘mudanças sociais’, que neguem radicalmente as condições vigentes de vida dentro e fora do trabalho.

Nesse sentido, à luz de dados coletados na pesquisa inicialmente detalhada e que tem como fontes privilegiadas CCT e ACT pactuados entre organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores no contexto catarinense⁷, pretendemos suscitar algumas questões mais diretamente afetas à saúde da classe trabalhadora.

Em consonância a um grande número de trabalhos que vêm sendo publicados desde antes mesmo da implementação da nova legislação trabalhista, compreendemos que a contrarreforma intensifica os processos de precarização da vida e do trabalho e, portanto, repercute diretamente sobre as várias dimensões da forma de ser e de existência da classe trabalhadora. Conforme mencionamos, afeta tanto aqueles segmentos que estão no mercado formal ou informal de trabalho como aqueles desempregados ou aqueles que se encontram em situação de desalento – porque desistiram de procurar trabalho. Ainda, impacta direta e negativamente sobre as condições objetivas e subjetivas da classe trabalhadora pela ampliação das possibilidades de o capital fazer uso da força de trabalho por meio de estratégias mais precarizantes, mas que se apresentam como “modernas”, em contraposição ao que os empresários brasileiros denominam de condições e relações “arcaicas” que travam as atividades econômicas diante da dinâmica do mercado mundial.

A possibilidade de negociar livremente condições de trabalho que não necessariamente apresentem benefícios aos trabalhadores – o que até então não possuía amparo legal, previamente à inclusão do artigo 611-A na CLT pela contrarreforma –, seja através dos instrumentos coletivos ou até mesmo individuais, evidencia com ainda maior nitidez o caráter de desregulamentação do trabalho (ou re-regulamentação em patamares inferiores) por parte da nova legislação. Trabalhadores de um mesmo setor econômico podem ter condições de trabalho bastante distintas, variando de acordo com as empresas ou, ainda, dentro de uma mesma empresa, em virtude de acordos individuais realizados diretamente entre patrão e empregado. Em geral

[...] as conquistas mais significativas que superam os parâmetros legais ocorrem em setores que concentram grandes empresas e onde a organização sindical é mais forte. Nos setores mais frágeis, geralmente as negociações avançam pouco ou apenas reproduzem a legislação. Esta, por sua vez, também é a principal referência nas reivindicações e na judicialização dos conflitos. Em um país como o Brasil, onde as relações de trabalho historicamente são predatórias, onde direitos básicos são sistematicamente desrespeitados, *a lei é a referência ética para assegurar alguma proteção no trabalho* (CARDOSO; LIMA, 2020, p. 5, grifo do autor).

Assim, nos períodos em que há um avanço do capital sobre a classe trabalhadora⁸, observa-se a *retirada* dos direitos (trabalhistas, previdenciários, sociais etc.) historicamente conquistados pelos

⁷ Trata-se da pesquisa intitulada: As novas bases legais das relações trabalhistas: um estudo de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em Santa Catarina a partir de 2017.

⁸ Esse avanço é, em grande medida, possibilitado pela configuração da dinâmica econômica e situação do mercado de trabalho de um dado momento histórico. Como podemos observar, vem havendo nos últimos anos um crescimento exponencial do desemprego e dos postos de trabalho informais e/ou autônomos (conta própria), o que possibilita que as empresas negociem condições piores com seus empregados – ainda que em postos de trabalho formais –, visto que há um grande contingente de trabalhadores disposto a aceitar essas mesmas condições em

trabalhadores. A prerrogativa sob a qual se sustenta a “flexibilização” das relações de trabalho ou a prevalência das negociações sobre a legislação representa uma outra face desse mesmo fenômeno: fornecem-se as bases para que os direitos trabalhistas deixem de ser garantidos, e isso aparece como sendo algo de “comum acordo” entre as empresas e seus empregados.

Essa nova configuração das relações de trabalho impacta fortemente nas condições de vida e na saúde de todos os trabalhadores. E, para evidenciar como isso vem se processando na realidade concreta, na próxima seção do presente artigo, apresentaremos alguns dos resultados da pesquisa alhures mencionada que demonstram empiricamente algumas das estratégias usadas pelo capital em relação ao uso e controle da força de trabalho viabilizadas pelas normas instituídas por meio da Lei n.º 13.467/2017.

2. A POTENCIALIZAÇÃO DO ADOECIMENTO DO TRABALHADOR POR MEIO DA CONTRARREFORMA TRABALHISTA

Uma das principais mudanças inauguradas pela contrarreforma trabalhista diz respeito à jornada de trabalho 12x36 – 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso –, que poderá ser implementada mediante convenção, acordo coletivo ou acordo individual escrito.

Apesar de não possuir respaldo legislativo prévio à nova legislação, a jornada 12x36 já poderia ser adotada mediante CCT ou ACT. A grande mudança, portanto, foi a possibilidade de implementá-la mediante acordo individual entre o empregador e o empregado, conforme disposição constante da nova redação dada ao art. 59 da CLT. Assim, mais empresas tiveram autorização para optar pela adesão ao novo formato de jornada para um número maior de empregados, sem a necessidade de realizar processos negociais com as entidades representativas dos trabalhadores, prescindindo, portanto, de registro nos instrumentos coletivos.

As cláusulas de pactuação para a adoção desse tipo de jornada passaram a constar nos instrumentos coletivos logo após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017 que passou a autorizá-la por meio do disposto no art. 59-A da CLT. O que chama a atenção, é que a adesão a esse tipo de jornada, quando constante de CCT é também nelas deixada ao poder discricionário dos empregadores, haja vista que tal adesão, como supramencionado, pode ocorrer simplesmente por acordos individuais, conforme disposição do art. 59 consolidado.

Da análise dos instrumentos coletivos dos anos de 2019/2020, do total de 16 setores econômicos pesquisados⁹, foram encontrados CCT ou ACT em cinco deles, prevendo a adesão ao modelo de jornada 12X36 horas.

virtude do desemprego ou ocupações precárias. A forma com que o modo de produção capitalista se reproduz em escala ampliada a partir da ampliação do exército industrial de reserva está explicitada em MARX (2013).

⁹ Os dados que aqui estamos usando como referência foram os coletados em 99 instrumentos de negociação coletivas (49 ACT e 50 CCT) de 16 setores da economia catarinense, pactuados a partir de 2019, sendo eles: Construção Civil, Meio ambiente, Tecnologia da Informação e Comunicação, Agroalimentar, Móveis e Madeira, Bens de Capital, Papel e Celulose, Energia, Metalmeccânica e Metalurgia, Indústrias Emergentes, Produtos Químicos e Plásticos, Cerâmica, Papel e Celulose, Economia do mar, Saúde e Têxtil e Confecção.

Em função da lógica dessa jornada os trabalhadores a ela submetidos muitas vezes deverão trabalhar aos sábados, domingos e feriados, o que tem impacto direto na dinâmica da convivência social e comunitária, por exemplo.

Outra questão relacionada a este tipo de jornada (12X36) e que é bastante controversa diz respeito à possibilidade ou não de realização de horas extras quando o trabalhador está a ela submetido. Para alguns, este tipo de jornada não comporta a realização de horas extraordinárias, mas para outros há, sim, pela via da livre negociação inclusive, esta possibilidade¹⁰.

A despeito disso, mais problemático é pensar nas condições físicas e mentais dos trabalhadores obrigados a realizar horas extras quando submetidos a este tipo de jornada. Muitos estudos mostram que a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho é maior nas horas finais da jornada (aqui pensando aquelas jornadas até então mais habituais de 8h por dia). Se isso já é cientificamente provado, podemos inferir que na jornada 12x36 esta probabilidade é ainda maior e, maior ainda, se os trabalhadores tiverem que realizar hora extra mesmo já tendo trabalhado 12 horas no dia.

Ainda, a nova legislação permite que os trabalhadores submetidos à jornada 12x36 laborem em ambientes insalubres sem a necessidade de licença prévia por parte das autoridades e órgãos de fiscalização – conforme previsto no parágrafo adicionado ao artigo 60 da CLT.¹¹ Ora, a não exigibilidade de licença prévia por parte de autoridades e órgãos de fiscalização para a labor organizado a partir da jornada 12X36 em ambientes insalubres fragiliza a própria função fiscalizadora desses órgãos e potencializa a ocorrência de danos à saúde dos trabalhadores em virtude da inobservância de regras de segurança que devem ser ainda mais garantidas por parte dos empregadores.

Ainda relacionado à jornada de trabalho, observou-se nos instrumentos coletivos analisados, desde o início da pesquisa, uma ampla adoção ao banco de horas. Conforme demonstram Krein e Alves (2021), o banco de horas é uma prática que vem sendo implementada nas relações de trabalho no Brasil há quase duas décadas. Nas palavras do autor e da autora:

A proposta do banco de horas começa a ser introduzida por meio de negociação coletiva como ‘alternativa’ ao problema do desemprego e do baixo nível de atividade econômica na crise 1991-93, especialmente no setor metalúrgico e, em particular, no automotivo. A barganha na época buscava combinar uma redução da quantidade de horas semanais para evitar despedidas por um período de troca de uma compensação futura das horas não trabalhadas (KREIN; ALVES, 2021, p. 730).

Ademais, o banco de horas se apresenta como uma alternativa à redução de custos (pelo não pagamento de horas extras e maior racionalização do uso do tempo de trabalho) e uma maior liberdade para as empresas poderem ajustar a jornada de trabalho de acordo com suas necessidades – sazonalidades, crises

¹⁰ Vale mencionar que não há qualquer disposição na nova legislação trabalhista quanto a percentuais específicos para as horas extras realizadas na jornada 12x36. Dessa forma, as horas extras realizadas numa jornada de 12 horas são remuneradas da mesma forma que horas extras realizadas numa jornada de oito horas diárias.

¹¹ No texto da CLT, temos que: Art. 60. [...] Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

etc. Ou seja, é garantida uma maior autonomia às empresas para flexibilizarem as jornadas de trabalho de acordo com seus anseios. Em contrapartida, essa flexibilização acaba por reduzir as possibilidades de os trabalhadores organizarem suas vidas fora do trabalho.

Por se tratar de um fenômeno já existente, a inovação trazida pela contrarreforma diz respeito à possibilidade de pactuação do regime de banco de horas por *acordo individual escrito*, conforme disposto no §5º do artigo 59 da CLT¹², o que reduz muito a capacidade de os trabalhadores se oporem aos interesses patronais. Dito de outro modo, por essa via de pactuação, a capacidade de resistência por parte dos sindicatos em relação à adoção de regulamentações desfavoráveis aos trabalhadores é substancialmente reduzida, tendo em vista que “se o sindicato se negar a negociar, a empresa pode pressionar com a ameaça do contrato individual” (KREIN; ALVES, 2021, p. 732).

Os dados coletados na pesquisa evidenciam que há uma diferença bastante significativa quanto ao usufruto das horas que compõem o banco de horas – tanto em relação às empresas como aos trabalhadores. No caso de a empresa possuir horas de crédito – ou seja, o trabalhador ter débitos para com a empresa, seja por conta de faltas (previamente acordadas como sendo integradas ao banco) ou atrasos e saídas antecipadas –, é ela que possui total liberdade quanto à deliberação de quando, como e onde deverá se dar as horas de trabalho a serem realizadas; quando é o trabalhador que possui horas de crédito, por já tê-las laborado previamente, há uma série de impedimentos quanto ao seu livre usufruto, havendo necessidade de negociar previamente com a chefia da empresa e/ou superior do setor em específico, verificando as condições de a empresa dispensar ou não os serviços do trabalhador naquele momento.

Inclusive, a própria formação do banco de horas não se dá de forma “automática”, uma vez que é a empresa que decide se faltas, por exemplo, podem compô-lo ou não. Conforme demonstram Krein e Alves (2021, p. 741, grifo dos autores):

Um tema [...] é se as faltas não justificadas, os atrasos e as saídas antecipadas podem ser computadas para o banco de horas. [...].
Esta regra, que poderia representar um benefício ao trabalhador ao possibilitar que atrasos e faltas não sejam descontados de seu salário, não é de fato efetiva, uma vez que cabe a empresa, *unicamente* a seu critério, aceitar ou não essa condição, o que não permite afirmar que seja de fato aplicada.

Dessa forma, as empresas passam a dispor de seus trabalhadores em jornadas de trabalho cada vez mais longas e, no ato de compensação das horas livres por parte dos trabalhadores, resta à empresa a decisão quanto às condições para seu usufruto, de acordo com seus próprios interesses e necessidades. Em contrapartida, os trabalhadores laboram jornadas prolongadas de trabalho – podendo chegar a 56 horas semanais, com base em duas horas extraordinárias diárias – e são impedidos de usufruir de seu tempo livre da forma que lhes convêm, aprofundando ainda mais o domínio do trabalho assalariado sobre o restante do

¹² Na CLT: Art. 59. [...] §5º O banco de horas de que trata o §2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

tempo destinado às demais atividades que compõem a vida de cada trabalhador. Essa dinâmica, de modo incontestado, repercute negativamente sobre a saúde dos trabalhadores.

Além das questões até aqui mencionadas e que impactam sobre as condições de saúde dos trabalhadores, outro aspecto objeto de pactuações em face das recentes alterações das normas laborais, diz respeito ao fracionamento das férias. Neste particular, os dados da pesquisa em comento revelam que este aspecto não tem sido necessariamente objeto de pactuações entre empregadores e trabalhadores por meio de CCT e/ou ACT, ainda que na primeira fase da pesquisa (2018/2019) cláusulas relativas às formas de concessão de férias eram mais frequentes em tais instrumentos¹³. Há que se ressaltar que, com o advento da contrarreforma, estas pactuações podem estar sendo feitas amplamente por meio de acordos individuais, de modo a definir fracionamentos que sequer respeitem o mínimo de dias previsto na norma - um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos, conforme previsto no §1º do art. 134 da CLT que teve sua redação alterada. Antes, somente excepcionalmente as férias deveriam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a dez dias. Apesar disso, como o negociado prevalece sobre o legislado, o fracionamento de férias que não observa a regra legal prevista no dispositivo acima citado também é pactuado, conforme se verifica no excerto retirado de um ACT:

CLÁUSULA TERCEIRA – FÉRIAS. [...]

[...]

Parágrafo terceiro: do fracionamento das férias: A pedido do empregado que tenha direito a trinta dias de férias e a critério da Intelbras, estas poderão ser fracionadas em três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 05 (cinco) dias efetivamente gozados. Os períodos de férias serão computados em dias corridos, o início do gozo de férias não poderá iniciar-se no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. O primeiro período de gozo deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de férias e o segundo, até o último mês do período concessivo. [...] (Intelbras S.A. Indústria de Telecomunicação Eletrônica Brasileira/Sindicato Intermediador dos Trabalhadores das Indústrias Metal-mecânicas e de Material Elétrico de Santa Catarina, 2019)¹⁴.

O fracionamento das férias em até três parcelas obsta a possibilidade de o trabalhador recuperar sua saúde mental, questão que também sofre as influências da flexibilização observada em relação à redução dos intervalos intrajornadas. Esta redução, aliás, foi constatada na quase totalidade dos instrumentos analisados e em quase todos fixado em 30 minutos, conforme se depreende da cláusula negocial que, a título exemplificativo, é a seguir apresentada:

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA É facultado às Cooperativas de Crédito abrangidas por esta Convenção, a ajustar diretamente com o

¹³ Considerando apenas a última fase da pesquisa (2019/2020), observou-se que cláusula relativa à concessão de férias apareceu em apenas uma convenção coletiva, do setor de “Energia”. No contexto da pandemia, contudo, a possibilidade de antecipação de forma impositiva foi autorizada sem reservas e sem que o um terço constitucional fosse pago no mesmo momento da concessão.

¹⁴ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR063590/2019>. Acesso em: 20 dez. 2019.

Sindicato Laboral signatário, Acordos Coletivos de Trabalho contemplando a redução do intervalo para almoço e refeição, conhecido como intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, consoante prescreve o artigo 611-A, inciso III, da CLT, incluído pela Lei 13.467/17.

Parágrafo Único: poderão fazê-lo, com a participação de um integrante indicado pelo SINDEMCOOCRED, e devidamente registrado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho entre o SINDEMCOOCRED e a COOPERATIVA DE CRÉDITO (Sindicato dos Empregados em Cooperativas de Crédito do Estado de Santa Catarina/Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina, 2018)¹⁵.

Todas essas alterações que implicam mudanças na duração do trabalho autorizadas pela contrarreforma trabalhista, seja em relação às jornadas diárias ou semanais ou, ainda, em relação aos lapsos temporais entre os períodos aquisitivos e concessivos de férias, poderão constituir fator potencial de elevação de acidentes de trabalho e de doenças laborais de toda ordem, além de repercutirem em sentido contrário ao esperado pelos empregadores, haja vista que a qualidade do trabalho pode ser reduzida tendo em vista o aumento do cansaço físico e mental dos trabalhadores. Na contrarreforma em comento foram desconsiderados fundamentos essenciais que davam sustentação as normas anteriormente vigentes na CLT e em outras normativas voltadas para as questões relativas à saúde e segurança do trabalhador. Por isso, o monitoramento de indicadores relativos à saúde da classe trabalhadora será, doravante, tarefa prioritária de todas as organizações representativas da classe e de outras entidades comprometidas com a defesa dos direitos laborais, na perspectiva de reverter essas ofensivas sobre a vida e a saúde dos trabalhadores. No entanto, como os processos de destruição dos sistemas de proteção do trabalho não são recentes especialmente no contexto das economias periféricas da América Latina, há que se antever que quaisquer tentativas na direção dessa reversão também demorarão a colher resultados, conforme adverte Salas (2017, p. 4):

No caso da América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história mais longa. Começam no Chile em 1973 com a ditadura do Augusto Pinochet. Mas, como a experiência recente tem mostrado, o desmonte dos direitos trabalhistas é simples, só precisa das alianças com o capital e da destruição dos sindicatos para poder implementá-lo. Porém, a recuperação dos direitos perdidos é tarefa demorada e difícil. Já o caso do México mostra como, diante do refluxo das forças opositoras às mudanças na legislação, o Estado neoliberal avança na precarização e na flexibilização das relações trabalhistas sob argumento da necessidade de modernizar as leis.

As prospectivas restam ainda mais negativas quando se verifica o empenho de o capital avançar sobre os processos organizativos da classe trabalhadora de modo a fragiliza-los por meio do controle ideológico e estratégias que minam a capacidade de resistência ou por meio de ações repressivas sobre o movimento sindical combativo, de caráter classista, único capaz de fazer os enfrentamentos necessários para frear tal ofensiva.

¹⁵ Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR036718/2018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

Também merece destaque nos debates sobre os impactos da contrarreforma trabalhista na saúde da classe trabalhadora, a adoção do trabalho remoto e do *home office*, haja vista que muitos estudos mostram o quanto estas formas de realização do trabalho tornam cada vez mais tênues as fronteiras entre o tempo da vida privada/pessoal e o tempo do trabalho¹⁶. O uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), sempre muito presentes nestas modalidades de trabalho, estimulam a conexão permanente do trabalhador às atividades laborais, gerando fadiga mental, estresse e outros efeitos danosos à saúde. Nos instrumentos coletivos analisados no curso da pesquisa constatamos que esta questão também ainda não tem sido objeto de muitas pactuações, mas desde os primeiros meses subsequentes a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017 foi possível identificar cláusulas negociais prevendo a adoção dessa forma de cumprimento do trabalho:

CLÁUSULA OITAVA - DO HOME OFFICE. Fica estabelecida a autorização de trabalho HOME OFFICE para Operadores de Telemarketing (Fundação Pró-Rim/Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Joinville, 2017).

Já na segunda etapa da pesquisa (2019/2020) percebemos que, do total de 16 setores econômicos analisados, apenas três dispuseram em seus instrumentos coletivos cláusulas relativas à adoção do teletrabalho¹⁷. Em todos esses casos identificados, isso se deu em virtude da pandemia e da instituição de medidas de distanciamento social. Apesar dessa pouca incidência na realidade pesquisada, estudos mostram que estas formas de uso da força de trabalho aparecem como uma tendência já observada antes do período pandêmico, mas que nele ganhou impulso. O que se observou da análise das fontes de pesquisa é que os trabalhadores das áreas administrativas das empresas dos setores econômicos selecionados estão muito mais propensos a serem submetidos a esta modalidade de trabalho. Há que se ressaltar que esta e outras formas de uso e controle da força de trabalho medidas por TIC se situam num campo marcado por ofensivas ideológicas que se baseiam em narrativas de que tais formas garantem maior “autonomia” e “liberdade” ao trabalhador, pois é ele, na condição de empresário de si próprio, que define a dinâmica do seu trabalho. Ora, na medida em que a realidade concreta se impõe sobre trabalhadores concretos, estes se percebem em condições laborais precárias, caracterizadas pela desproteção e pela insegurança de rendimentos que sejam suficientes para garantir a sua reprodução individual e/ou familiar, o que constitui mais uma razão instituidora de processos de adoecimento.

Outras formas de uso da força de trabalho intensificadas em face das novas regras advindas com a contrarreforma trabalhista brasileira é a terceirização e a intermitência. Formas contratuais que permitem ao trabalhador planejar melhor a sua vida são historicamente defendidas no âmbito das entidades

¹⁶ Dentre outras inúmeras questões, este aspecto é problematizado pelo professor Ricardo Antunes (2018) em seu livro intitulado *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*.

¹⁷ Identificamos referência ao teletrabalho em instrumentos coletivos relativos aos setores de “Energia” (Jaraguá do Sul), “Produtos Químicos e Plásticos” (Joinville) e “Economia do Mar” (Itajaí). Em um ACT do setor de “Meio Ambiente” (Florianópolis), havia apenas uma menção à elaboração de estudos e propostas para o trabalho remoto nas áreas que guardassem compatibilidade com essa modalidade de trabalho.

representativas da classe. Esta segurança, contudo, é também diminuta ou quase inexistente quando se trata de contratos por empresas interpostas (terceirizadas) ou de trabalho intermitente. Em relação à primeira forma de contratação, há inúmeros estudos apontando os prejuízos causados à saúde dos trabalhadores em virtude das condições de trabalho – quase sempre mais precárias – a que geralmente estão submetidos os que são recrutados pelo capital sob essas regras contratuais. Nos instrumentos coletivos analisados, constatamos que a possibilidade de terceirização – seja por meio da contratação de empresas prestadoras de força de trabalho ou pela contratação de força de trabalho temporária – teve incidência em quatro dos 16 setores econômicos cujos instrumentos coletivos de negociação foram analisados¹⁸, enquanto a contratação na modalidade intermitente apareceu em apenas dois setores¹⁹. Todos os instrumentos referentes à terceirização são CCT, enquanto aqueles referentes à modalidade intermitente são ACT.

Ainda em relação à esta segunda modalidade de contrato, também conhecido como “contrato zero hora”, merece relevo o fato de que o uso intermitente da força de trabalho pelo capital autorizado pelas inovações da contrarreforma trabalhista constitui, incontestavelmente, fato gerador de mais sofrimento psíquico ao trabalhador, haja vista que tal modalidade contratual acaba por subverter um aspecto importante da relação capital e trabalho que até então preponderava: a assunção do risco da atividade pelo capital. As regras instituídas no bojo da nova legislação fazem recair sobre o trabalhador submetido a este tipo de contrato o referido risco. Desta feita, o contrato intermitente vislumbrado como alternativa para reduzir a informalidade – o que não aconteceu, segundo dados oficiais²⁰ –, quando por ventura atinge esse objetivo formaliza o repasse de possíveis prejuízos das atividades econômicas para o trabalhador. Não bastasse isso, dada a natureza da intermitência, o trabalhador pode ter sua renda reduzida abaixo do salário mínimo de tal forma que sequer poderá efetuar qualquer contribuição previdenciária, o que mostra que o objetivo de reduzir a informalidade anunciado pelos defensores da contrarreforma trabalhista não passa de mais um engodo para conquistar o consentimento da classe trabalhadora. Soma-se a isso, em face da insegurança desse tipo de contrato, o fato de que o trabalhador se submeterá a quaisquer imposições por parte dos empregadores com vistas a ampliar as chances de novamente ser acionado, inclusive a de aceitar trabalhar em jornadas extremamente exaustivas para responder as demandas, quase sempre caracterizadas por serem urgentes para os contratantes.

¹⁸ Identificamos pactuações relativas à terceirização em instrumentos coletivos dos setores da Construção Civil” (Florianópolis), “Energia” (Jaraguá do Sul), “Economia do Mar” (Itajaí) e “Papel e Celulose” (Otacílio Costa).

¹⁹ Identificamos cláusulas referentes a contratos de trabalho intermitente em instrumentos dos setores da “Construção civil” (Florianópolis) e “Agroalimentar” (Chapecó).

²⁰ Entre janeiro de 2020 e fevereiro de 2021 houve a criação de quase 81 mil vagas de trabalho intermitentes. O setor que mais empregou por meio dessa forma de contrato foi o de serviços. No período mencionado, cerca de 47.140 vagas foram ocupadas por trabalhadores contratados de modo intermitente, correspondendo a 58% do total indicado. Outras 15.321 vagas foram geradas no setor da indústria, representando 19% daquele total. O terceiro setor que mais fez uso desse tipo de contratação, no mesmo período, foi o da construção civil. Neste, foram geradas cerca de 14.086 vagas por meio dessa modalidade de contrato, o que representou 17,4% do total de vagas supracitado. Apesar de representar um crescimento expressivo para a modalidade, segundo discurso recorrente entre empregadores, esta é ainda pouco adotada em virtude de inseguranças jurídicas quanto ao seu funcionamento. Destaca-se que em novembro de 2020 foi registrado um contingente de mais de 37,3 milhões de pessoas em postos informais de trabalho, segundo dados da PNAD. Assim, o fundamento de que o contrato de trabalho intermitente contribuiria para a redução da informalidade, parece não convergir com os dados da realidade concreta. Outras informações referentes ao trabalho intermitente podem ser encontrados em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/23/pandemia-leva-industria-a-ampliar-contratacao-de-intermitentes.ghtml>. Acesso em: 12 dez. 2021.

Avançando em nossa análise é preciso dizer, ainda, que em virtude da pandemia da Covid-19, observamos que uma grande quantidade de instrumentos coletivos de diversos setores econômicos adotaram expressamente as medidas de manutenção do emprego e renda implementadas pelo governo federal, como foi a MP 927, MP 936 e, posteriormente, a Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020²¹.

Dentre os 16 setores econômicos analisados no último período de execução da pesquisa (2019/2020), observamos que em instrumentos de negociação referentes a sete deles havia o estabelecimento de medidas/alterações na organização do trabalho em virtude da pandemia e dos programas estabelecidos. E, em relação a esse contexto, ainda que o cenário tenha sido de impactos generalizados – tanto para as empresas quanto para os seus trabalhadores –, o que prevaleceu foi a violenta corrosão das condições de vida de um contingente significativo da classe trabalhadora, que teve reduzida ou simplesmente passou a não ter mais renda. Ainda, o manejo do controle da pandemia por parte do governo federal e governos estaduais demonstrou o genuíno descaso com que é tratada a parcela majoritária da população, haja vista que esta precisou continuar fazendo uso de meios de transporte público lotados para garantir sua subsistência ao ser obrigada a se deslocar para seus ambientes de trabalho.

Conforme dados do Ministério da Economia analisados por Heinen (2020), o número de trabalhadores afetados pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) entre abril e dezembro de 2020 foi de 9,8 milhões, tendo sido firmados 20,1 milhões de acordos de suspensão de contrato ou redução de jornada e salário. Em Santa Catarina foram firmados 873,8 mil acordos, envolvendo 491,3 mil trabalhadores. Quanto à perda salarial dos trabalhadores catarinenses, o autor comenta:

Considerando todo o período entre abril e dezembro de 2020, estima-se que as empresas deixaram de pagar um total de R\$ 1,8 bilhão (média de R\$ 200 milhões por mês) em salários graças a acordos firmados por meio do PEMER. Desse total, cerca de 30% *não foi repostado pelo BEm*, resultando numa *perda de R\$ 509,3 milhões na massa de rendimentos dos trabalhadores catarinenses* no conjunto do período, ou R\$ 56,6 milhões ao mês (HEINEN, 2020, p. 54, grifo nosso).

Assim, para além do enorme contingente de trabalhadores que deixou de exercer suas atividades laborais em virtude da pandemia da Covid-19 – em especial os trabalhadores autônomos ou informais –, os trabalhadores que possuem vínculos formais de trabalho também foram afetados pela crise sanitária, cujos efeitos se tornaram ainda mais perversos em face das crises política e econômica já existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se denota dos dados coletados na pesquisa - a despeito de sua delimitação em termos geográficos - é que o capital tem feito uso das possibilidades abertas pela contrarreforma trabalhista para

²¹ Em 2021 novas normativas a respeito foram publicadas, a exemplo da MP n.º 1.039, de 18 de março de 2021 que foi regulamentada pelo Decreto n.º 10.661, de 26 de março de 2021. O texto de todas essas medidas estão disponíveis em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso em: 10 out. 2021.

otimizar o uso da força de trabalho com menos custos, o que necessariamente implica em precarização das condições de trabalho. Esta precarização, por sua vez, acaba por ter uma das suas expressões no adoecimento dos trabalhadores. Por esta razão a análise dos desdobramentos da adoção do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado deve ser constante. É preciso que as pesquisas nesse campo possam, para além de indicadores sociais, elaborar subsídios teóricos e políticos que possam orientar os processos organizativos da classe trabalhadora no enfrentamento da intensificação da precarização das condições de vida e de trabalho, no contexto da acumulação flexível.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. **Lei n.º 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 9 out. 2021.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 45, ed. 2, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqj7TGmZ7xTNSq/?lang=pt>. Acesso em: 11 out. 2021.
- CASTELO, Rodrigo. O novo desenvolvimentismo e a decadência ideológica do pensamento econômico brasileiro. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 112, p. 613-636, out./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/XzjDStRDdJQGpLFBJPZCfQK/?lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2021.
- HEINEN, Vicente Loeblein. Balanço do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em Santa Catarina. **Revista NECAT**, Florianópolis, ano 2020, v. 9, n. 18, p. 38-58, 2020. Disponível em: <https://www.nexos.ufsc.br/index.php/revistanecat/article/view/4658/3547>. Acesso em: 14 out. 2021.
- KREIN, José Dari; ALVES, Ana Cristina. O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho. In: KREIN, José Dari *et al.*, (org.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. 1. ed. São Paulo: CESIT - Unicamp, 2021. v. 2, cap. 13, p. 729-766. ISBN 978-65-994461-0-8. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/lancamento-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-28-6/>. Acesso em: 14 out. 2021.
- LARA, Ricardo. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/Czdx3sGRxBwP3QjS3Dvhnpp/?lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2021.
- MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

NETTO, José Paulo. Capitalismo e barbárie contemporânea. **Revista Argumentum**, Vitória (ES), v. 4, n.1, p. 202-222, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/issue/view/177>. Acesso em: 10 dez. 2021.

SALAS, Carlos. Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Texto de discussão n. 1 “Experiências internacionais”. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Campinas (CESIT): UNICAMP, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf>. Acesso em: 14 maio 2020.

Contribuições dos autores

Jaime Hillesheim: Indicou o objeto de análise do artigo em face do conjunto de questões suscitadas pela pesquisa, bem como elaborou a redação inicial dos manuscritos e sua estruturação.

Victor Hugo Sieben: Realizou a coleta dos dados da pesquisa empírica e contribuiu com as reflexões propostas.
