

EMENDA Nº - **CMMPV**
(À Medida Provisória 808, de 2017)

Acrescente-se ao artigo 3º da Medida Provisória nº 808, de 2017, o seguinte inciso IV:

“Art. 3º

IV - o parágrafo único do art. 611-B”.

JUSTIFICAÇÃO

Não existem dúvidas na literatura médica e científica de que a fadiga e o estresse são doenças, sendo que as mesmas possuem enorme relação com a jornadas exaustivas (e que podem, inclusive, caracterizar o tipo penal de “redução a condição análoga a de escravo”).

Vejamos, por exemplo, notícia postada no site do jornal Zero Hora sobre recente problema de saúde a que foi acometido o Excelentíssimo Presidente Michel Temer:

“O senador Raimundo Lira (PMDB-PB) chegou na tarde desta quarta-feira, 25, ao Hospital Militar de Área de Brasília (HMAB), no Setor Militar Urbano, em Brasília, onde o presidente Michel Temer está internado para exames, após se sentir mal, com dificuldades de urinar. Segundo o senador, a situação do presidente "não é grave". "Não é preocupante, é excesso de carga de trabalho e preocupação. Ele está dando o máximo para fazer o trabalho dele e isso prejudicou a saúde", afirmou o senador peemedebista ao chegar no hospital para uma visita.”

Ressalte-se que as origens do direito do trabalho ocorreram, dentre outros motivos, pela necessidade de delimitação das então longas, exaustivas e extenuantes jornadas de trabalho, sendo importante citar antigo ditado popular, segundo o qual o homem deve trabalhar por oito horas diárias, descansar por mais oito horas e ter o tempo restante do dia para o seu convívio familiar e realização de atividades de lazer.

Assim, não pode a legislação, em uma simples afirmação dissociada da realidade e do senso comum, dispor que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, possibilitando que a negociação coletiva de trabalho possui prevalência sobre a legislação nos temas indicados.

Tal afirmação, por estar dissociada da realidade, representa flagrante violação aos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

A relação entre saúde e jornada de trabalho foi perfeitamente delimitada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – Professor Maurício Godinho, que em seu “Curso de Direito do Trabalho, 14ª edição, páginas 928 e 929, assim delimitou:

“... Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada



e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração a jornada já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deteriorização ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Neste sentido, importante ainda a menção a trecho de artigo publicado pelo Excelentíssimo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – Dr. Cláudio Mascarenhas Brandão, que indica a manifestação uníssona da doutrina, a partir de dados técnico-científicos, de que a jornada do trabalho possui relação com a saúde dos trabalhadores.

A realidade prática tem demonstrado, ainda, a ocorrência do maior número de acidentes de trabalho em empregados sujeitos a longas jornadas diárias, semanais ou mensais, sendo importante destacar, neste sentido, os ensinamentos do Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que assim escreveu:

“Pude comprovar que extensas jornadas, sem pausas adequadas e com a ritmicidade que alguns setores exigem, realmente são uma das causas do aumento vertiginoso das estatísticas da sinistralidade laboral. Passei seis meses da minha vida coletando e analisando dados, antes de apresentar essa conclusão” – Juiz do Trabalho José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva.

Assim, a afirmação contida no parágrafo único do artigo 611-B não pode ser considerada na aplicação da legislação simplesmente, PORQUE NORMAS DE DURAÇÃO DE JORNADA E INTERVALO SÃO SIM NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.

Na verdade, resta claro que a redação do mencionado artigo visou, tão somente, afastar a impossibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado nestes temas.

No entanto, e considerando a impossibilidade de alteração da realidade fática, deve ser afastada a aplicação do artigo 611-B, introduzido pela Lei nº 13.467, devendo as normas relativas a duração e intervalo intra-jornada serem sim consideradas como regras de saúde e segurança no

trabalho, não podendo serem consideradas para a realização de acordo individual entre as partes, conforme, inclusive, estabelecido pelo artigo 7, XIII, de nossa Constituição Federal.

É evidente, por fim, que as alterações legais acima mencionadas, colidem com trecho da própria reforma trabalhista, conforme regra estabelecida no artigo 611, B, inciso XVII, da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

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

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

Assim, e conforme estabelecido pelo inciso XVII do artigo acima mencionado, qualquer negociação em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que vise o desrespeito das regras constitucionais e infra-constitucionais sobre o tema deve ser considerada ilícita, razão pela qual deve ser retirado o parágrafo único do artigo 611-B introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Sala das Comissões,

SENADOR RANDOLFE RODRIGUES



SF/17646.21856-63