

Karla Freire Baeta

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL: ASPECTOS DE  
INTERESSE PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR**

**Brasília – DF**

**Junho/2018**

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL: ASPECTOS DE  
INTERESSE PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Produto de pesquisa apresentado ao curso de Especialização em Planejamento e Estratégias de Desenvolvimento como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Planejamento e Estratégias de Desenvolvimento.

Aluna: Karla Freire Baeta

Orientador: Prof. Dr. Marcos Antônio Macedo Cintra

Brasília – DF

Junho/2018

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL: ASPECTOS DE  
INTERESSE PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Karla Freire Baeta  
Ministério da Saúde

## RESUMO

O presente artigo traz uma reflexão sobre a influência dos ciclos de crescimento econômico no comportamento do mundo do trabalho e nas relações entre trabalho, saúde e doença. Busca ainda apontar as raízes da Reforma Trabalhista aprovada em 2017 no Brasil, as alterações de maior relevância na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), suas possíveis consequências e efeitos na saúde do trabalhador. As alterações foram agrupadas nas categorias contrato de trabalho, jornada de trabalho, saúde e higiene, negociado e legislado, remuneração e organização sindical que foram avaliadas separadamente. As potenciais consequências provenientes das alterações da CLT dentro das categorias, apresentaram grande semelhança. Destacam-se insegurança quanto a permanência no trabalho, instabilidade financeira, diminuição da remuneração, aumento da jornada de trabalho, elevada rotatividade da mão de obra, dificuldade da manutenção da identidade laboral e da criação de vínculos no ambiente de trabalho, maior exposição a agentes nocivos à saúde, desgaste físico e mental e dificuldades do trabalhador na organização e utilização do seu tempo. Essas consequências podem provocar mudanças significativas no perfil de saúde do trabalhador brasileiro

Palavras-chave: Organização do Trabalho; Reforma Trabalhista; Saúde; Trabalho; Emprego

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho no mundo contemporâneo, estruturado a partir dos ideários neoliberais e da especialização flexível, trouxe consigo desafios para Estados Democráticos de Direito em sociedades capitalistas. No contexto de economia globalizada, transnacionalização, cadeias globais de valor e inserção de altos padrões tecnológicos e de informação, equilibrar a atuação estatal positiva para assegurar a proteção social tem exigido grandes esforços locais em alinhamento com as perspectivas mundiais.

As dinâmicas transformações se refletem também no mercado de trabalho influenciando a forma de organizar e desenvolver as atividades econômicas e promovendo constantes reestruturações produtivas moldadas no capitalismo. Por sua vez, a organização e o modo de operar as atividades, ou seja, a execução do trabalho, interferem direta ou indiretamente na saúde, podendo ser fonte de bem-estar físico, mental e social, conforme conceituação da Organização Mundial de Saúde (OMS), ou de adoecimento.

Os novos modelos produtivos têm levado o trabalhador a constantes adaptações para se manter no mercado e ter garantida condições de sobrevivência. Para sua consolidação, tais formas vêm acompanhadas de mudanças do nível de regulação das relações de trabalho, diminuição do papel do Estado e fragilização das políticas sociais, produzindo efeitos, muitos deles deletérios, sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira.

Em países, como é o caso do Brasil, que ainda não desenvolveram plenamente as ferramentas e habilidades necessárias para adentrar na Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, a situação é mais complexa. Se de um lado existe um excedente de mão de obra majoritariamente não preparado para o convívio e uso da inovação e da tecnologia, do outro tem-se a diminuição dos postos formais de trabalho e a exigência por mão de obra qualificada, potencializando a capacidade de gerar desemprego ou subempregos.

As mudanças no modelo produtivo e na conformação das relações de trabalho no mercado podem trazer alterações no perfil de morbimortalidade dos trabalhadores, com emergência de alguns agravos como os transtornos mentais e comportamentais e o aumento da magnitude de outros eventos de saúde relacionados ao trabalho como acidentes de trabalho, doenças osteomusculares e doenças crônico-degenerativas. Destaca-se que em vários países as novas formas de produção e relação convivem com desenhos produtivos antigos, em especial para atividade de menor especialização.

Partindo da premissa de que a forma de operar do capitalismo interfere diretamente no mercado de trabalho, nas relações e atores sociais envolvidos, e que o elo mais sensível desta cadeia é o trabalhador, o presente artigo busca, a partir de evidências acumuladas em estudos desta natureza, identificar as possíveis interferências das alterações impostas pela Reforma Trabalhista de 2017, traduzidas nas Leis n. 13.429 de 31 de março de 2017 e n. 13.467 de 13 de julho de 2017, na vida e na saúde dos trabalhadores brasileiros e no desenvolvimento do país.

## **2 METODOLOGIA**

Foi realizada ampla revisão bibliográfica com sistematização dos tópicos de maior relevância para o estudo: (Re) Configurações do mundo do trabalho nos países capitalistas e proteção social; Trabalho, saúde e doença; Marcos legais de proteção ao trabalhador no Brasil: Constituição Federal (CF) e Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e suas alterações histórico-temporais; Alguns apontamentos sobre o atual mercado de trabalho brasileiro; A Reforma Trabalhista de 2017: modernização ou retrocesso.

As mudanças de maior relevância para a saúde do trabalhador trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foram organizadas seis categorias. Cada categoria apresenta a partir das alterações-chave, consequências, potenciais efeitos à saúde dos trabalhadores e identificação de estudos sobre os efeitos. Em seguida, cada categoria é discutida separadamente a partir dos referenciais teóricos contidos no estudo.

### **(RE) CONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO NOS PAÍSES CAPITALISTAS E PROTEÇÃO SOCIAL**

O capitalismo passou por várias fases desde a sua gênese até o momento. Porém, as suas características sempre se mantiveram: acumulação de riquezas e lucratividade, economia de mercado, assalariamento, predominância da propriedade privada, divisão de classes e promoção de desigualdades sociais.

Para efeito de orientação no tempo e no modelo produtivo e de mercado vigente, alguns períodos do capitalismo podem ser destacados.

O primeiro foi de transição entre o feudalismo e o capitalismo, marcado, segundo Proni (1997, p. 9) pela “violenta dissociação entre o produtor e seus meios de produção, ou seja, a progressiva expropriação dos produtores independentes”.

O segundo, que perdurou por quase todo século XIX e que teve a Inglaterra como precursora, caracterizado como “capitalismo originário” (Proni, 1997, p. 9), foi orientado pela Primeira Revolução Industrial com introdução das máquinas, impondo novo ritmo ao processo de trabalho. Período de grande exploração da mão de obra, seja nas amplas jornadas de trabalho em ambientes insalubres ou na baixa remuneração com aumento da pobreza e das desigualdades. Nesse período, prevaleceu o modelo capitalista concorrencial, baseado no livre comércio de mercadorias e da força de trabalho. A partir daí houve grande difusão do capitalismo para vários países que passavam pelo processo de industrialização.

O final do século XIX, marcado pela Segunda Revolução Industrial e, em seguida, pela Primeira Grande Depressão, redesenhou a dinâmica da concorrência entre os países com foco na política externa e expansão dos territórios. Trazendo também mudanças na configuração de forças entre os Estados, esse momento foi denominado de capitalismo monopolista. Ressalta-se que a disputa entre os países pela ampliação dos mercados e hegemonia exacerbou os conflitos entre as nações e colaborou para a ocorrência da Primeira e Segunda Guerra Mundiais (1914 a 1945). Entre as Guerras deu-se a Segunda Grande Depressão (1929-1933), marcada pela desestruturação de mercados e desemprego em massa. Nesse cenário de incapacidade de o modelo liberal se autorregular, abre-se espaço para valorização do papel do Estado na regulação da economia e na organização social (PRONI, 1997).

Para Marques (1997 *apud* Rodrigues e Belinni, 2010):

A formação histórica dos sistemas de proteção social se confunde com a própria construção da sociedade salarial, uma vez que os trabalhadores assalariados da indústria buscavam suprir necessidades provenientes do desemprego, da doença, da morte e da velhice. (...) no processo de incorporação dos riscos na cobertura da proteção social, garantida pelo Estado, havia uma clara precedência do acidente de trabalho, da velhice e da invalidez sobre os demais. A garantia de benefícios decorrentes de acidente de trabalho foi a origem da estruturação dos atuais sistemas de proteção, visto que nas principais sociedades seu surgimento significou um amplo movimento social e político que lutava pela criação de legislações relativas à higiene e segurança no trabalho.

Assim, após a Segunda Guerra, o capitalismo vive durante 25 anos, especialmente nos países de economia central, um período de amplo crescimento econômico e de construção do Estado de Bem-Estar (Welfare State), buscando, de alguma forma, harmonizar capital e trabalho. Durante essa fase vários países experimentaram baixa taxa de desemprego, aumento

dos salários e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores e da população como um todo. No mundo do trabalho ampliaram-se as negociações coletivas e foi estabelecido uma pactuação entre trabalhadores (sindicatos), governo e empresas no sentido de democratizar as relações, o que melhorou as condições no que se refere as formas de contratação, remuneração e melhoria dos ambientes e processos de trabalho. Para Oliveira (2017, p. 63), as políticas sociais saem do campo da “assistência” para o campo dos “direitos”.

Pochmann (2004) destaca que a politização das ações de natureza pública executadas pelo Estado teve por finalidade restringir o papel das forças do livre mercado concedendo proteção social a todos cidadãos e edificando uma sociedade menos desigual.

É importante enfatizar que as políticas de proteção social, ofertando ao cidadão saúde, segurança, educação, assistência social e trabalho decente, garantiam também o dinamismo do mercado, já que a melhoria de vida da população gerava força de trabalho mais apta ao desempenho das atividades, mais renda e, assim, mais moeda circulando e menos conflito entre classes.

O momento de prosperidade econômica e grandes transformações sociais nos países de economia central chegou ao seu esgotamento com a crise do final dos anos de 1970. Um novo ambiente econômico de profunda desregulação da concorrência intercapitalista e modificações importantes na base tecnológica, somadas as altas finanças (POCHMANN, 2004) e a fragilização do sistema monetário internacional (PRONI, 1997), foram algumas das causas da substituição do modelo vigente abrindo espaço para a financeirização da economia.

Segundo Pochmann (2004): “a presença plena e mais avançada do Estado de Bem-Estar Social foi uma excepcionalidade das economias que constituem o centro do capitalismo mundial”. O autor salienta que as mudanças de caráter socialdemocrata em países de economia periférica variaram no grau de proteção social e foram menos expressivas.

A crise vivenciada abriu espaço para inserção do ideário neoliberal, especialmente no sentido da liberalização dos mercados e de redesenho de outro padrão produtivo, marcado por novas condições de concorrência com transnacionalização das grandes empresas e expansão da globalização (PRONI, 1997).

Nas duas últimas décadas do século XX, o Estado reduziu a sua participação e o padrão de proteção social começou a sofrer profundas transformações norteadas pelo paradigma neoliberal (WÜNSCH, 2005).

Segundo Oliveira (2017, p. 71) a agenda política, imposta principalmente pelos Estados Unidos e Inglaterra com seus preceitos neoliberais era clara: restabelecer níveis “saudáveis”

de desigualdade e favorecer a atuação desimpedida de uma economia de mercado. A implementação dessa agenda impôs algumas estratégias como a redução com os gastos sociais; a fragilização dos sindicatos; uma reforma tributária para revigorar a concorrência que privilegiou a classe dominante; a desregulamentação dos mercados de bens e serviços e dos fluxos de capitais e a flexibilização das relações de trabalho.

Além da crescente desregulamentação das relações do trabalho, o controle do trabalho passou a ser mais objetivo e intensificando o ritmo de produção em razão das novas tecnologias e das novas formas organizativas e de gestão do trabalho, com potenciais impactos físicos e mentais na saúde dos trabalhadores (WÜNSCH; MENDES, 2015).

Introduz-se assim uma nova forma de organização do trabalho (Terceira Revolução Tecnológica), o Toyotismo ou modelo de acumulação flexível, de origem japonesa, cuja característica principal é a flexibilização da produção, ou seja, produção adequada ao tamanho da demanda. Neste modelo industrial, a técnica do *just in time* combinou sistemas de fornecimento de matérias-primas, de produção e de venda, objetivando economizar recursos e imprimir maior velocidade na fabricação e circulação de produtos.

Tendo como objetivos elevar a produtividade, reduzir custos e promover um controle preciso da qualidade, o toyotismo apresentou ao Ocidente técnicas, métodos e princípios de relações humanas e de participação no interior da empresa diferentes dos utilizados até então (MERLO; LÁPIS, 2007). Trouxe a ideia do trabalhador-colaborador, criativo, polivalente, dinâmico e parte do crescimento da empresa, que lhe garantia qualidade de vida e, promessas de crescimento individual.

Complementam Wunsch e Mendes (2015, p. 301), que nesse modelo, o capital buscou a “captura” da subjetividade dos trabalhadores a fim de aumentar a produtividade e intensificar o ritmo do trabalho, promovendo desmedida jornada do trabalho, obtendo plenamente as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Para Oliveira (2017, p. 76), o modelo japonês de flexibilidade produtiva do trabalho, disseminou-se pelo ocidente, ainda que de forma adaptada, junto com reformas nos seus arcabouços legais no que se refere às relações de trabalho. Segundo o autor “no limite, o que as empresas almejavam era maior liberdade de alocação, de utilização e de remuneração da mão de obra, ao sabor dos ciclos econômicos”.

Nas economias subdesenvolvidas, a acumulação de capital enfrentava questões de ordem quantitativa, insuficiência de investimentos face às necessidades de absorção da força

de trabalho disponível e, qualitativa, que diz respeito ao caráter dissonante da tecnologia moderna em relação às características dos países latino-americanos (OLIVEIRA, 2017, p. 41).

No Brasil, como em outros países de economia periférica, as transformações acima descritas ocorreram mais tardiamente, muito em função da lentidão do processo de industrialização. A difusão do trabalho assalariado e do regime democrático, partes estruturantes dos sistemas de proteção social nas economias centrais, foram introduzidas a partir da abolição da escravatura (1888) e da implementação do regime político republicano (1889). Já no século XX, a depressão econômica de 1929, abriu uma brecha histórica para as economias periféricas, que proporcionou ao Brasil uma nova fase de avanço nas atividades produtivas e no desenvolvimento de um sistema de proteção social (POCHMANN, 2004).

Segundo Barcellos (1983) nas décadas que antecederam a Revolução de 1930, a atuação estatal nas questões sociais no Brasil, dava-se de forma fragmentada e localizada em problemas prementes, apesar de já existir uma disposição no sentido de atuar mais globalmente em alguns setores, como trabalho, previdência e saúde.

Na década de 1930, o Estado esteve à frente do processo de alteração da estrutura oligárquica, adequando-o às necessidades do processo de industrialização. Centrou sua atuação na regulamentação das relações entre trabalho e capital de forma corporativista, para permitir seu controle sob as organizações operárias, no que se refere a área trabalhista. Na previdência social, os benefícios que incidiam sobre os trabalhadores urbanos tiveram o sentido de atender às necessidades de manutenção da força de trabalho, buscando garantir a preservação da sua capacidade produtiva. Nos setores da educação e saúde, a atuação estatal esteve restrita a implementação de medidas visando preponderantemente a centralização, que, no âmbito da educação teve como foco principal a reestruturação do ensino e, na saúde, a reorganização institucional (BARCELLOS, 1983).

Para Peruzzo (2007 *apud* RODRIGUES; BELLINI, 2010, p. 108), a introdução do Sistema de Proteção Social no Brasil teve como orientação o equacionamento da questão social por meio do aparelho do Estado que buscava a harmonia entre as classes, em uma lógica de gestão e regulação dos conflitos sociais, com ênfase na constituição da nova matriz de crescimento nacional (urbano-industrial).

Desta forma, a proteção social edificada para o enfrentamento do desgaste da força de trabalho foi construída mediante as legislações do trabalho e respondiam, em larga medida, pela necessidade de o Estado organizar a economia, mediando os conflitos entre o capital e o trabalho no espaço da produção industrial (FERREIRA; AMARAL, 2014, p. 178).

Neste aspecto, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, em 1º de maio de 1943, reunindo normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, dos procedimentos administrativos e da Justiça do Trabalho, foi um importante marco na construção das políticas sociais brasileiras.

Porém, a organização e alinhamento das várias estratégias de proteção social no Brasil, no sentido de viabilizar a efetivação do Estado Democrático de Direito, veio com a aprovação da Constituição Federal de 1988 (CF de 1988), conhecida como Constituição Cidadã por conter os preceitos da cidadania e da democracia. Nela os direitos e benefícios da previdência, saúde e assistência social se integraram para formar uma ampla rede de proteção, a Seguridade Social. Importante ressaltar que a CF de 1988 foi consequência de intensa luta de classes, participação popular e de políticas partidárias.

Conforme destacam Rodrigues e Bellini (2010, p. 111) as políticas que compõem o eixo da Seguridade Social mesmo integradas em uma lógica mais ampla de proteção social, não expressaram na prática, a garantia de proteção a todos os cidadãos, uma vez que o Sistema de Proteção Social está intimamente ligado às formas como se organizaram historicamente os processos políticos no Brasil.

Sob as diretrizes emanadas do Consenso de Washington, a recomendação aos países latino-americanos era de rompimento com o padrão de desenvolvimento vigente nas décadas anteriores. Assim, na década de 1990 vários direitos sociais amparados pela CF de 1988, foram fragilizados em função do avanço do projeto neoliberal no Brasil, em consonância ao que acontecia nos países de economia central.

Oliveira (2017, p. 81) traz importante menção ao contraponto feito pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), que acenava para a possibilidade de um modelo de desenvolvimento que combinasse transformação produtiva com equidade. Assim, partindo da análise de temas como inovação e progresso técnico, educação e conhecimento, controle dos fluxos de capitais externos e regulação das finanças, propôs uma série de recomendações para que os países da região obtivessem uma competitividade autêntica, voltada para um desenvolvimento estrutural e sustentável. Porém, destaca o autor, a estratégia preconizada pela Cepal de abertura “gradual e administrada” das economias latino-americanas à concorrência internacional não achou espaço diante da força estabelecida pelo pensamento neoliberal na região.

No que se refere às questões de organização da produção e do trabalho, métodos utilizados por países desenvolvidos e algumas medidas de flexibilização das relações

trabalhistas foram incorporadas nesse período. Outras têm sido gestadas e agregadas ao longo do tempo, as vezes com mais ou menos permeabilidade e aceitação, a depender da estrutura político-econômica vigente.

Avanços na implementação das premissas constitucionais (CF de 1988), em especial daquelas voltadas ao fortalecimento das políticas sociais, foram vivenciados entre 2004 e 2014, como componente do projeto social-desenvolvimentista presente à época. Neste período, medidas redistributivas e inclusivas materializadas entre outros, em programas sociais, ampliação de vagas de empregos formais e elevação dos salários reais, tornaram menor a desigualdade e a exclusão social, em um momento de relativa estabilidade econômica. O fortalecimento de um mercado interno de consumo de massas também foi estratégico para dar sustentabilidade ao projeto proposto e ao sistema econômico.

Importante destacar que o cenário citado é marcado pela “quarta revolução industrial” caracterizadas pela automação, robotização e produção das fábricas com grande independência do trabalho humano combinadas com a utilização de serviços por meio de aplicativos, *softwares*, plataformas digitais e armazenamentos de dados em massa. A substituição da força de trabalho acaba por excluir postos de trabalho, podendo levar ao aumento do desemprego e adoção de formas precárias de trabalho, aumentando ainda mais a concentração de renda e desigualdade social, caso os ganhos de produtividade não sejam adequadamente distribuídos (LISBOA, 2018, p. 18).

Tais avanços geram tensões, pois aumentam a produtividade, mas ao mesmo tempo suprimem postos de trabalho, além de remodelar as relações trabalhistas com estratégias de desregulamentação, criando as condições para o aprofundamento da flexibilização e da precarização de direitos trabalhistas, previdenciários e sindicais, como ocorreu no Brasil com a aprovação da reforma trabalhista em julho de 2017. Outra questão central é de como os ganhos de produtividade desses avanços tecnológicos serão distribuídos – reforçando ou não a concentração de renda e de riqueza.

Em 2016, retomam-se as discussões sobre as reformas no Brasil com a finalidade de viabilizar estratégias de crescimento econômico orientadas pelo mercado e mais integrada à globalização capitalista, tendo como eixo central, novamente, a redução do tamanho e da interferência do Estado. Neste grupo de reformas, destacam-se a “do teto dos gastos públicos, a trabalhista e a previdenciária”, sendo que as duas primeiras foram respectivamente regulamentadas pela Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016 e Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista de 2017).

## TRABALHO, SAÚDE E DOENÇA

O trabalho pode ser compreendido como atividade humana transformadora da natureza, trazedor e sustentador do sentido existencial, forma na qual o potencial criativo do homem se manifesta gerando condições, materiais ou não, de satisfação de suas necessidades e de manutenção da vida.

Enquanto elemento central na composição da identidade social pode ser responsável pela integralidade do indivíduo, assim fonte de satisfação, bem-estar e saúde, mas pode também atuar de forma negativa quando inibe o seu desenvolvimento e não lhe oferta condições dignas de vida.

De acordo com Wünsch e Mendes (2015), o trabalho é condição fundamental à reprodução e à sociabilidade da vida humana. Os autores avaliam que na medida em que se considera indissociável a relação entre vida e trabalho, fica evidente a relação entre trabalho e saúde.

Vasconcellos e Oliveira (2011, p. 61) faz uma análise mais orgânica sobre as relações entre trabalho e saúde, colocando o trabalho como condição para a produção de materialidades que têm na força humana a capacidade de transformar a natureza das coisas. Para o autor, saúde e trabalho são interdependentes:

(...) saúde, enquanto fator inaugural da condição humana, e trabalho, enquanto fator mediador da condição humana, consignam que, se não há trabalho sem força de trabalho e se não há força de trabalho sem saúde, não há trabalho sem saúde e não há saúde sem trabalho (VASCONCELLOS; OLIVEIRA, 2011, p.61).

Silva (2011, p. 22, 23) traz uma proposta de organização da centralidade do trabalho contemplando nove componentes, que quando apreciados conjuntamente trazem uma definição ampla do que é o trabalho, independente do momento histórico e conjuntural em que se situa. De forma sintética tem-se o trabalho: como fator de produção, atividade produtiva de criação de valores de uso e de troca; como atividade socialmente útil; como fator essencial de socialização, enquanto forma de inclusão; enquanto expressão de qualificações, neste caso ligado à valorização do trabalho e das profissões; enquanto fonte de emanção de direitos sociais e de direitos de cidadania; como direito universal; como fator de alienação econômica, ideológico-política e até religiosa; como condição de acesso aos padrões de consumo e aos estilos de vida e como atividade inerente ao ser humano.

Para Sousa-Uva e Castanheira (2013), o trabalho é influenciado por vários e diversos elementos de índole contextual, que por sua vez condicionam as complexas relações entre o trabalho e a saúde/doença, entre os quais se destacam:

(i) a estrutura macroeconómica; (ii) o grau de desenvolvimento socioeconómico e cultural; (iii) o nível e o modelo de industrialização; (iv) o modelo organizativo, as características dominantes dos serviços e da prestação de cuidados de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho; (v) o sistema nacional de prestação de cuidados de saúde e (vi) a maior ou menor (des)valorização do trabalho pelas sociedades e por quem trabalha.

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho trouxe o conceito de trabalho decente:

aquele capaz de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Para Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 24), as inserções diferenciadas dos indivíduos nos processos produtivos, quer no meio urbano, quer no rural, definem padrões também diversificados de morbi-mortalidade, para os quais contribuem outros fatores decorrentes das condições de vida a que estão submetidos.

Os trabalhadores podem adoecer ou morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão que exercem ou exerceram, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado (Mendes & Dias, 1999).

Assim, a depender da forma de produção e da organização do trabalho, o fator laboral pode influenciar e trazer cenários diferenciados no perfil de adoecimento e morte dos trabalhadores. Tal situação pode ser parcialmente explicada pela variação dos fatores de riscos nos ambientes e processos laborais. Acidentes graves de trabalho, doenças respiratórias, doenças dermatológicas, lesões osteomusculares, fizeram parte do cotidiano dos trabalhadores com mais intensidade na fase inicial do capitalismo, consequência de intensas jornadas de trabalho, inabilidade de utilizar o maquinário introduzido com a industrialização, incipiente utilização de equipamentos de segurança, ambientes de trabalho insalubres, baixa compreensão sobre os riscos que cada atividade laboral poderia ofertar, e ainda a quase inexistência da intervenção do Estado ofertando proteção social. Com a inserção de diferentes modelos de produção como o Taylorista, Fordista, Toyotista, o sofrimento psíquico e os transtornos mentais se inserem mais fortemente no panorama de adoecimento.

Conceitualmente, a saúde foi entendida por algum tempo como ausência de doença. Esse conceito foi rebatido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que traduz o estar saudável para além do estar livre de doenças. A organização criou um conceito de que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Como uma definição mais ampliada e voltada para determinação social da saúde, o processo saúde-doença tem sido caracterizado como processo social constituído pelas relações dos homens com a natureza e com outros homens em um determinado espaço e tempo histórico.

A saúde do trabalhador é um campo interdisciplinar da saúde pública, que a partir do conhecimento social, econômico, ambiental e epidemiológico do território, atua de forma estratégica e intersetorial na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores, a partir de uma visão de cuidado integral. Para tal, constituiu a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – Renast, que conforma a Rede de Atenção à Saúde do Sistema Único de Saúde (SUS).

No Brasil, entre 2006 a 2017, foram notificados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) 698.441 casos de acidentes de trabalho grave, 460.645 casos de acidentes por material biológico, 76.876 casos de lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), 50.422 casos de intoxicação exógena, , 8.453 casos de transtornos mentais associados ao trabalho, 6.565 casos de perda auditiva induzida por ruído (PAIR), 6.509 casos de dermatoses relacionadas ao trabalho, 3.774 casos de pneumoconioses e 1.235 casos de câncer ocupacional, totalizando no período 1.261.210 notificações. Comparando-se todas as notificações relacionadas ao trabalho no período avaliado, observa-se um aumento de quase 75% de casos. Quando avaliado o incremento no período, o câncer se elevou em quase 600%, seguido pela Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), aproximadamente 192% e os transtornos mentais, com 170%. As doenças e agravos relacionados a saúde do trabalhador avaliadas estão previstas na Portaria de consolidação do Ministério da Saúde n. 4 (correspondente a Portaria n. 204 de 2016) e Portaria de consolidação n. 5 (correspondente a Portaria n. 205 de 2016).

Os dados da previdência social provenientes do Sistema de Comunicação de Acidentes de Trabalho (Sis- CAT) que capta acidentes ocorridos com trabalhadores formais, acumulados para o período de 1997 a 2016 somam 11.129.618 casos de acidentes, com 67% registrados no período de 2006 a 2016.

Segundo o Dieese (NT Setembro de 2016, Número 162), para cada acidente de trabalho registrado pela Previdência Social, há quase sete acidentes não declarados oficialmente (metade destes inclusive de trabalhadores formais e segurados pela Previdência Social). Assim, é possível inferir que muitos acidentes não aparecem nos sistemas oficiais de informação, seja porque a maioria deles captam apenas informações dos trabalhadores formais, ou por outras dificuldades diversas abaixo elencadas.

Importante esclarecer que os registros de adoecimento devem ser avaliados com cautela uma vez que a melhoria da detecção e notificação de casos não significam necessariamente aumento do adoecimento. Em situações de recentes publicações ou modificações nas regras ou na metodologia de registro, há uma tendência de sensibilização dos notificantes que captam e registram mais casos. Há de se pontuar também que os números ora apresentados são apenas uma amostra do panorama de morbi-mortalidade uma vez ainda existe bastante subnotificação ou subregistro. As duas condições são multicausais indo desde a já explicitada maior sensibilidade em alguns momentos, até a dificuldade de detecção do agravo, de fechamento de diagnóstico por parte dos profissionais da saúde, em especial quando tem de ser evidenciada a relação de causalidade com o trabalho, o receio de expor o trabalhador, a inabilidade de utilizar as ferramentas de informação, o emprego de ferramentas ou formulários de difícil utilização ou preenchimento e, por fim, interesses econômicos e políticos da empresa.

Porém mesmo com as limitações descritas, os registros de informação em saúde são essenciais pois permitem a realização das análises de situação que por sua vez servem de base para tomadas de decisão, intervenções oportunas e orientação de políticas públicas.

Por fim ressalta-se que as mudanças no mundo do trabalho das últimas décadas já têm trazidos reflexos a saúde dos trabalhadores, evidenciada no incremento de mais de 100% do número de notificações de doenças e agravos relacionados ao trabalho no período de 2006 a 2017. Desta forma, a tendência é de que junto com as mudanças da Reforma Trabalhista de 2017 se altere o panorama de adoecimento dos trabalhadores no Brasil.

## **MARCOS LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO BRASIL: CONSTITUIÇÃO FEDERAL (CF) E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT) E SUAS ALTERAÇÕES HISTÓRICO- TEMPORAIS**

As discussões sobre os direitos dos trabalhadores e as formas de resolução dos conflitos entre os detentores dos meios de produção e empregados no Brasil tiveram início com o fim da escravidão em 1888, quando o trabalho escravo deu lugar ao assalariado. As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX, mas foi após a Revolução de 1930, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores tiveram maior visibilidade e avanços.

Na intenção do ordenamento e sistematização de várias normas específicas sobre a relação de trabalho, em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, reunindo normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, dos procedimentos administrativos e da Justiça do Trabalho.

Segundo Cézár (2008, p. 16), durante o período de 1930 a 1943, podem ser destacadas três fases prévias a CLT. A primeira entre 1930 e 1934 com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e adoção de diversos decretos legislativos. A segunda vai de 1934 a 1937, na vigência da Constituição de 1934 em que o Congresso Nacional legislou sobre questões do trabalho. A terceira, iniciada em 10 de novembro de 1937, marcada pelo início da vigência da Carta Constitucional de 1937, outorgada com fechamento do Congresso Nacional. Nessa época foi reorganizado o sistema sindical, visando preparar as corporações que elegeriam os membros do Conselho de Economia Nacional previsto na Constituição. É importante ressaltar que essa reorganização sindical ocorreu de forma que trabalhadores, empresários e profissionais liberais fizessem parte de um mesmo grupo, controlado diretamente pelo Estado, para minimizar a possibilidade de conflitos e interferência no desenvolvimento do país.

De acordo com Antunes (2015, p. 7), a CLT nasceu de modo conflituoso e contraditório, com aparência da dádiva e da outorga, mas na verdade impulsionada pela rebeldia operária nascente, se tornando para a classe trabalhadora, uma espécie de constituição do trabalho no Brasil. Entrou, desta forma, para a história do trabalho e da proteção social no país.

Para Vasconcellos e Oliveira (2011, p. 125) “a história da construção das bases legais que regem as relações de trabalho denota um principal objetivo: o de estabelecer regras contratuais entre os que compram e os que vendem a força de trabalho na sociedade de mercado”. Sobre o papel da CLT no âmbito do direito do trabalho, pontua Vasconcellos e Oliveira (2011, p. 142):

Sob o prisma do direito do trabalho, com a força disciplinadora da lei sobre determinadas situações de conflito entre capital e trabalho, a CLT é um instrumento robusto e diversificado que se intenciona harmônico. Sua permanente revisão, seguindo a “imperfeição da regra vigente”, conferiu-lhe um *status* sólido de resistência às diversas Constituições brasileiras após seu advento (1946, 1967, 1969), inclusive à atual (1988). O *status* de legitimação social da CLT conferiu-lhe, inclusive, uma delegação do Estado à área trabalhista para legislar sobre suas questões.

A CLT contemplou, desde sua origem, uma série de temas relativos ao mundo do trabalho, dividindo-se em títulos que cuidam das normas de tutela do trabalho (II, III e IV), da organização sindical (V), da negociação coletiva (VI), da fiscalização trabalhista (VII), da Justiça do Trabalho (VIII), do Ministério Público do Trabalho (IX) e do processo do trabalho (X). Originalmente constando de 921 artigos e 620 parágrafos.

De acordo com Vargas *et al.* (2013), a CLT teve já no seu início, a preocupação de criar um sistema abrangente e completo de proteção ao trabalho, com a unificação e sistematização dos direitos dos trabalhadores, a inserção e generalização de direitos novos, muitos previstos na Constituição, mas não implementados, como o repouso semanal remunerado, e ainda a construção de um conjunto de garantias e de instituições destinadas a dar efetividade a tais direitos, seja por meio da ação estatal, seja mediante a autotutela por parte dos próprios trabalhadores por meio de suas entidades representativas.

Convém salientar que foram mais de 500 alterações desde a publicação da CLT até 2017, alterando o texto em mais de 80% do seu conteúdo original. Várias mudanças ocorreram em função de reais necessidades de atualização, mas em grande parte para se adequar as demandas do mercado capitalista.

Com relação as Constituições Federais, as de 1824 e 1891 não previam direitos ou proteção aos trabalhadores. As seguintes, 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988 foram ora incorporando, ora reduzindo medidas protetivas, de forma que a CF de 1988 trouxe dispositivos essenciais para o fortalecimento da democracia e da cidadania.

Baseada no ideário social-democrático, a CF de 1934, trouxe avanços relativos aos direitos humanos, introduziu um título da ordem econômica e social reconhecendo os sindicatos e associações profissionais, e ainda artigo específico sobre os direitos trabalhistas: “art. 121, .... devendo a lei promover o amparo à produção e estabelecer condições de trabalho na cidade e no campo, para proteger socialmente o trabalhador e os interesses econômicos do país”. No referido artigo contemplava a isonomia salarial; o salário mínimo; jornada de trabalho de 8 horas por dia; restrições ao trabalho infantil; repouso semanal; férias remuneradas; indenização por demissão sem justa causa; assistência e previdência a

maternidade, velhice, invalidez, acidente de trabalho e morte; regulamentação de todas as profissões e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Destaca-a também a criação da Justiça do Trabalho. Porém, em função do regime ditatorial implementado por Getúlio Vargas, a CF de 1934 durou pouco tempo.

Logo em seguida, durante o regime ditatorial de Vargas, foi outorgada a CF 1937, que ficou em vigência por quase 5 anos, trazendo dispositivos de restrições à liberdade. Suspendeu algumas disposições que tratavam dos direitos trabalhistas, mantendo artigo que dispunha sobre o trabalho como dever social.

No processo de redemocratização do Brasil após a Segunda Guerra Mundial, a Assembleia Constituinte foi convocada e aprovou nova Constituição em 1946. A CF 1946 retomava o teor social. Os direitos trabalhistas foram resgatados e ampliados, destacando entre outros (art. 157): salário mínimo estabelecido regionalmente; proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; adicional noturno; participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa; repouso semanal e férias anuais remunerados; higiene e segurança do trabalho; proteção à mulher gestante; estabilidade e indenização por dispensa sem justa causa; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante; assistência aos desempregados; previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte; seguro contra acidente de trabalho e igualdade entre trabalho manual, técnico e intelectual. Ainda reconhecido o direito de greve (art. 158) e a livre associação profissional ou sindical (art. 159).

A CF 1967 vem durante regime de exceção implementado pelo golpe militar (1964), modificada posteriormente pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969. Alteração significativa se deu com a criação do FGTS em substituição à indenização por tempo de serviço e a estabilidade que o trabalhador adquiria com 10 anos de trabalho. Retoma ainda o entendimento da CF de 1937 da greve e do *lock out* como recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Em novo movimento de redemocratização após o fim do regime militar, tem-se a promulgação da CF de 1988, a Constituição Cidadã, que retoma os princípios do Estado Democrático, do Estado Social e tem por base os pressupostos de liberdade, igualdade e dignidade humana.

No seu art. 6º elenca os direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

No campo do trabalho, manteve conquistas trazidas em outras CF e pela CLT e agregou outros dispositivos ampliando os direitos dos trabalhadores, na compreensão do trabalho como um direito social e, portanto, sob a tutela do Estado. O Art. 7º com seus XXXIV incisos trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e evidencia o tratamento igualitário independente de sexo, idade, cor ou estado civil, seja na admissão, salários e exercício de funções. Cabe salientar alguns pontos do referido artigo: proporcionalidade do piso salarial à extensão e à complexidade do trabalho; proteção da relação de emprego contra arbitrariedades do empregador; 13º salário com base na remuneração integral; salário família; jornada semanal de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais; jornada de 6 horas em turno ininterrupto de revezamento; licença à gestante, com a duração de cento e vinte dias; licença paternidade; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; proteção decorrente da automação; ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos e garantia de acesso ao emprego para o portador de deficiência.

A livre associação profissional ou sindical sem interferência do Estado fica prevista no art. 8º e o art. 9º garante o direito de greve, prevendo penalidades aqueles que abusarem desse direito.

No Art. 10, garantiu-se a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários fossem objeto de discussão e deliberação, exemplo a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), onde são originadas e atualizadas as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR).

Importante também destacar que quando se trata da ordem econômica, a CF de 1988 deixa claro que deve estar alicerçada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

No art. 193, enfatiza-se que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Sobre a saúde dispõe que 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.

Em 2011, por meio do Decreto 7.602 de 07 novembro, é criada a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. A Norma foi construída de forma interinstitucional, ministérios da Saúde, Previdência e Trabalho, tendo por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Algumas normas regulamentares infraconstitucionais e infralegais merecem destaque uma vez que operacionalizam as normas legais. As Normas Regulamentadoras (NR) tratam da segurança e medicina do trabalho, sendo de observância obrigatória para todas empresas que possuam empregados regidos pela CLT, privadas ou públicas.

Outra importante norma infralegal foi produzida pelo Ministério da Saúde, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída pela Portaria n. 1.823, de 23 de agosto de 2012. Tem por finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

Os marcos legais e infralegais acima referenciados deram aos brasileiros segurança jurídica quanto aos seus direitos sociais que são de responsabilidade do Estado.

O retorno das premissas neoliberais e a dinâmica de acumulação de capital forçaram a reestruturação produtiva que tem levado vários países a desregulamentarem os atos relacionados com a proteção social, em especial aqueles que possam interferir negativamente no mercado econômico e nos lucros das empresas.

Como já pontuado, desde a década de 1990 o Brasil passa por constantes pressões do mercado para flexibilizar suas normas, em especial as relacionadas ao trabalho, a seguridade social e aos gastos públicos, em benefício do bom funcionamento do capitalismo e do desenvolvimento econômico.

Em 2016, as discussões sobre minimização da participação do Estado, na regulação do mercado e sobre a diminuição dos gastos públicos na manutenção das políticas sociais, reemergiram e trouxeram mudanças na CLT por meio da Lei n. 13.467 de 13 julho de 2017.

A despeito das alterações na CLT durante os seus 75 anos de vigência, nenhuma mudança foi tão drástica quanto a provocada pela Reforma Trabalhista. A referida legislação passou a vigorar em 11 de novembro de 2017 e dos 921 artigos que compõem a CLT, a nova lei alterou 54 artigos, inseriu 43 novos e revogou 9 dos existentes o que corresponde ao todo a 106 dispositivos legais, na grande maioria beneficiando o empresariado e desprotegendo o empregado. Em síntese, abre espaço para várias formas de contratação precárias, para flexibilização de vários direitos garantidos pela CF de 1988, em especial, relacionados a jornada de trabalho, para negociações diretas entre empregador e empregado, para prevalência do negociado sobre o legislado e ainda fragiliza as representações sindicais e a Justiça do Trabalho.

## **ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Fatores históricos, sociais, ideológicos, políticos e econômicos que moldaram o capitalismo ao longo do tempo repercutiram diretamente no modelo de desenvolvimento dos países que ocorreu de forma heterogênea. A distinção fica mais evidente quando da comparação entre os países de economia central e os países de economia periférica. As configurações na estrutura produtiva e no mercado de trabalho também seguiram esse movimento se diversificando e trazendo constantes necessidades de adaptação dos trabalhadores às novas relações de emprego.

A heterogeneidade estrutural do capitalismo periférico citada por Oliveira (2017, p. 28) que traz duas dimensões, a produtiva e a ocupacional, é refletida na forma de organização do mercado de trabalho brasileiro que mantém em convívio atividades de elevada produtividade e ocupações mal organizadas e remuneradas, em especial no setor de serviços e de produção em pequena escala. Tal mercado é regido ainda pelo comportamento cíclico da economia interna e externa que também define os níveis de emprego e de renda.

Para trazer elementos que expliquem a situação do mercado brasileiro é importante enfatizar que os anos 1990, com toda a inserção de práticas neoliberais ora revitalizadas, foi marcado por aumento do desemprego e da informalidade e diminuição do assalariamento.

Sobre essa nova etapa do mercado de trabalho brasileiro Manzano e Caldeira (2017, p.75) trazem uma importante constatação. No período de 2004 a 2014 o Brasil conseguiu demonstrar ser possível alinhar crescimento econômico e democracia.

Oliveira (2017, p. 176) compartilha da constatação de Manzano e Caldeira (2017, p.75), acrescentando que a nova dinâmica, se tornou mais evidente a partir de 2006 com a redução substancial do desemprego, a expansão da formalização dos vínculos empregatícios, o crescimento do rendimento médio real do trabalho e a diminuição da desigualdade de renda.

Assim, pode-se inferir que o fortalecimento das políticas sociais brasileiras inclusivas e redistributivas contribuiu positivamente para a queda da desigualdade social, como também para o crescimento econômico, uma vez que a elevação da renda das famílias aumentou o poder de compra e de consumo e dinamizou o mercado interno e a demanda agregada.

Porém a trajetória positiva do mercado de trabalho no período de 2004 a 2014 começou a mudar o seu comportamento em 2015, evidenciando a inversão da taxa de desocupação que vinha em queda. As mudanças implementadas eram parte do choque recessivo que tinha por objetivo conter a desaceleração econômica. O referido choque teve quatro componentes: fiscal, de preços administrativos, cambial e monetário (Manzano e Caldeira, 2018, p.86).

A crise recessiva tem se estendido e modulado o mercado de trabalho, no que se refere as taxas de desocupação, tipo de vínculo de trabalho, setores econômicos mais afetados, perfil etário e de gênero na população economicamente ativa ocupada e rendimento médio mensal.

De acordo com a projeção da população do Brasil feita pelo IBGE, o país conta com quase 209 milhões de pessoas, sendo que aproximadamente 63% compõem a população economicamente ativa (PEA); e 45%, a população economicamente ativa ocupada (PEAO), o que corresponde respectivamente a 130 e 95 milhões de brasileiros, distribuídos em vários setores da economia, atuando tanto na formalidade quanto no mercado informal.

Em retrospectiva 2012-2017, apresentada pela Agência IBGE de Notícias no estudo das principais movimentações observadas no mercado de trabalho brasileiro desde o início da série da PNAD Contínua em 2012 cabe destacar alguns pontos do seu comportamento.

No ano de 2017, a taxa de desocupação média anual foi de 12,7% (13,2 milhões de pessoas) a maior desde 2012 (6,7 milhões de pessoas).

Da população economicamente ativa ocupada (PEAO), 92,1 milhões, o número de empregados com carteira de trabalho assinada em 2017 foi de 33,3 milhões. Em 2012, havia no Brasil 34,3 milhões de empregados com carteira de trabalho assinada e em 2014, este contingente atingiu o patamar mais alto da série, 36,6 milhões.

O grupo de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada fechou 2017 com 10,7 milhões de pessoas e a categoria dos trabalhadores por conta própria chegou a 22,7 milhões de pessoas, representando mais de 25% da PEAO. Em 2012 eram 20,4 milhões.

Destaca-se que em 2017, pela primeira vez na série histórica da PNAD Contínua, o número de empregados sem carteira e de trabalhadores autônomos, somados, superou a quantidade de empregados com carteira assinada.

Os trabalhadores domésticos somaram 6,4 milhões de pessoas, ou seja, de 2014 a 2017, cerca de 204 mil pessoas entraram nesta forma de inserção do mercado de trabalho, o que pode estar relacionado a menor oferta de empregos em melhores ocupações, sendo assim um tipo de mobilidade indesejada, ou ainda a diminuição de renda familiar que pode ter levado a inserção de pessoas mais jovens nesta ocupação.

O contingente de empregadores em 2017 foi de 4,4 milhões de pessoas, que em comparação com a média anual de 2012 aumentou em 19,3%.

Por grandes setores da economia, a agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura foi o grupamento que mais perdeu trabalhadores na transição de 2016 (9,2 milhões) para 2017 (8,6 milhões), apresentando redução de 6,5%. Em seis anos este grupamento perdeu 1,7 milhão de trabalhadores. A indústria geral fechou o ano de 2017 com 11,7 milhões de trabalhadores, sofrendo, em seis anos, redução de 1,4 milhão de pessoas em seu contingente.

Em 2017, na construção havia 6,8 milhões de trabalhadores. De 2014 (7,8 milhões) para 2017, foi registrada uma perda 964 mil trabalhadores (12,3%). Em termos percentuais, este foi o grupamento que mais perdeu trabalhadores neste período.

No comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas contava com 17,5 milhões de trabalhadores em 2017 sendo um dos poucos que têm mantido certa estabilidade no contingente de trabalhadores, que segundo análise do IBGE pode estar relacionado com a maior adequação à informalidade.

O grupo transporte, armazenagem e correio fechou o ano de 2017 com cerca de 4,6 milhões de trabalhadores e tem apresentado elevações em seu contingente nos últimos anos que pode estar associada ao crescimento do número de “motoristas de aplicativo”.

Em 2017, no grupamento alojamento e alimentação estavam inseridos cerca de 5,1 milhões de trabalhadores. Foi um dos poucos grupamentos a apresentar avanço expressivo nos últimos 6 anos, aproximadamente 1,3 milhão de trabalhadores (aumento de 33,7%). Em relação a 2014, o crescimento foi de 907 mil (21,4%), variação associada, principalmente, a parte dos serviços de alimentação, sobretudo no que se refere ao trabalho ambulante (IBGE, 2017).

No grupo informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, que tinha apresentado queda em 2016, houve crescimento em 2017, atingindo 10 milhões de trabalhadores, mas ainda ficando abaixo do estimado em 2014 (10,3 milhões).

Na administração pública, defesa, seguridade, educação, saúde humana e serviços sociais havia 15,6 milhões de trabalhadores em 2017, apontando crescimento de cerca de 1 milhão em relação a 2012 (7,2%) e quase meio milhão em relação a 2014.

Para outros serviços, estavam inseridos em torno de 4,5 milhões de trabalhadores em 2017, quantitativo equivalente a 16,8% acima do observado em 2012 e 7,0% acima do registrado em 2014. A tendência de alta neste grupamento se justifica, principalmente, por sua maior aderência a postos de trabalho voltados para informalidade (IBGE, 2017).

O rendimento médio real foi estimado em R\$ 2.141, apresentando alta em relação a 2016 (2,4%). Na comparação com 2012, foi registrado aumento de 4,4%. Em relação a 2014, o quadro foi de estabilidade.

A análise realizada por Manzano e Caldeira (2017, p.88) sobre o mercado de trabalho entre 2014 e 2017 corrobora com os números acima destacados, demonstrando uma queda na ocupação em grupamentos de atividade de grande relevância para a estrutura ocupacional do país. Os autores exemplificam com as expressivas perdas na Indústria de transformação (-1,2 milhões), na Construção (-406 mil) e nos serviços de Informação, comunicação e atividades financeiras (-948 mil). Para as atividades da Agropecuária e Aquicultura onde também foi verificada redução do número de pessoas ocupadas (-909 mil), justificam que já era observada e esperada, mais em função da crescente modernização tecnológica do setor, que continua se ampliando mesmo com a crise.

Para Oliveira (2017), o mercado de trabalho brasileiro mantém características semelhantes às de sua origem, com excedente estrutural de mão de obra e marcante heterogeneidade na inserção em setores da atividade econômica, resultando em diferença de produtividade, de remuneração e de proteção social, visto que muitos trabalhadores se encontram na informalidade. Para o autor, apesar de o Brasil ter experimentado mudanças significativas no mercado no período de 2004 a 2014, não conseguiu romper com traços estruturais de sua formação histórica.

## **A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: MODERNIZAÇÃO OU RETROCESSO**

Conforme já explicitado em outras partes deste estudo, o mundo do trabalho tem passado por mudanças significativas na forma de organização da produção e dos mercados. Tais mudanças são multicausais valendo destacar a crise econômica mundial de 2008 exacerbada em 2011, a globalização econômica e a alteração nos padrões tecnológicos incorporando novas tecnologias de informação, automação e robotização. Essas mudanças incidem diretamente nas relações de trabalho, nas modalidades de ocupação e emprego e na divisão internacional do trabalho, com participação diferenciada e desigual entre os países na produção e comércio global.

Em documento publicado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (2018), em que traz uma discussão e apontamentos sobre o futuro do trabalho no Brasil, evidenciou-se a necessidade de criação de novos mecanismos de proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores e de garantia da seguridade social, adaptados à multiplicidade de formas de trabalho e contratação existentes, assim diminuindo a desproteção de trabalhadores sem vínculo empregatício fixo ou trabalhadores autônomos.

Numa visão mais sistêmica, Coutinho (2018, p.83 a 85) traz a reflexão para o campo da regulação jurídica e aponta a necessidade de aprofundar o conhecimento e entendimento das novas relações de trabalho, sejam elas típicas ou não, de forma a contemplar no arcabouço legal, aquelas que possam ser realizadas em condições decentes, dignas e protegidas. A autora sistematiza as questões não resolvidas quanto à relação de emprego em quatro pontos. O primeiro relaciona-se com a transformação do tecido produtivo e a reorganização do capital produtivo, destacando que a reestruturação e as novas dinâmicas produtivas introduzem a necessidade de rever os conceitos de empresa e empregador dentro das configurações reais e da atuação desses atores, tentando minimizar as zonas cinzentas nas relações e evitar uma crescente balcanização dos contratos de trabalho.

O segundo refere-se às questões que envolvem a tentativa de desconstrução do assalariamento, dificultando o bom desempenho do direito diante da flexibilização das relações de trabalho e dos processos de fragmentação estimulados pelos novos modos de organização produtiva, sejam pós-fordistas, sejam introduzidos pelas plataformas eletrônicas e tecnologias disruptivas. Neste aspecto diz que a partir do reconhecimento das relações atípicas, coloca-se o relevante problema de como classificar o que são novas formas de contratação, o que são formas inaceitáveis de apropriação da mão de obra, ou as permanentes fraudes à relação de emprego. Esse entendimento pode permitir a expansão das fronteiras da proteção jurídica, porém sem protetivo e estabilizador do direito laboral.

O terceiro tema é referente ao trabalho autônomo e suas regras que tem, quando difere das regulações de relações de emprego formal e típicas, permitido que a mesma atividade profissional pode ser exercida de modos diferenciados, com múltiplas formas contratação legalmente reconhecidas. A autora entende que o conceito de subordinação jurídica deve ser alargado para compreender os novos modos objetivos, tecnológicos, telemáticos e difusos de controle e direção da força de trabalho e possibilitar a adequação à legislação vigente.

O quarto ponto trata do trabalho temporário. A autora dá destaque aquele realizado fora de um local clássico e de um tempo tradicional de trabalho que pode intensificar a jornada e impossibilitar a mensuração do tempo trabalhado.

Para Krein *et al* (2018) a reforma trabalhista, nos moldes da realizada no Brasil, significa uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho, pois altera mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade. Para os autores, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, deixando o trabalhador em uma condição de maior insegurança, vulnerabilidade e risco, com consequências negativas sobre a vida pessoal, familiar e social. Além disso, acaba por esvaziar as instituições públicas responsáveis por assegurar a efetivação dos direitos.

Em 2017, duas leis alteraram de forma estrutural e orgânica as normas de proteção ao trabalho no Brasil. A Lei nº 13.429 aprovada em 31 de março e a Lei nº 13.467 de 13 julho do mesmo ano, tratadas neste estudo como Reforma Trabalhista de 2017. A primeira, entre outras medidas, permite a terceirização irrestrita, ou seja, para qualquer atividade econômica, meio ou fim, privadas ou públicas. A segunda legaliza situações de precariedade nas relações de trabalho, algumas já em curso, e traz novas regras também benéficas ao mercado e potencialmente prejudicial ao trabalhador. Em síntese, admite formas de contratação precárias e atípicas, consente flexibilização da jornada de trabalho em vários aspectos permitindo a utilização do tempo do trabalhador em favor da empresa, consente avanço da remuneração variável, minimiza o papel e o acesso à Justiça do Trabalho, dá prevalência ao negociado sobre o legislado, retira a obrigatoriedade da contribuição sindical ao tempo que estimula a formação de comissões de trabalhadores em cada empresa fragilizando e esvaziando o papel dos sindicatos e ainda interfere no direito da gestação saudável e amamentação.

Vale salientar que em novembro de 2017, foi instituída a Medida Provisória (MP) 808, que introduziu alterações na Lei nº 13.467 de 2017, uma vez que estavam presentes algumas

disposições de entendimento dúbio ou contraditórias que deram margem a pressões dos trabalhadores e suas representações, dos setores judiciais ligados ao trabalho e do setor empresarial. Porém, como não foi apreciada pelo legislativo, perdeu a validade.

Trata-se, portanto, de um movimento de utilização da força de trabalho em um modo *just-in-time*, com menor nível de direitos e proteção social. A reforma busca dar respaldo legal às práticas já existentes no mercado de trabalho e ampliar a oferta de opções para os empregadores ajustarem a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades. Neste sentido, estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente (KREIN *et al*, 2018, p. 18).

Além da possibilidade da ampliação da jornada de trabalho, vale destacar a grande variação da sua extensão entre as atividades econômicas e no segmento de trabalhadores, sendo maior nos mais qualificados e de melhor remuneração. Na distribuição da jornada houve um avanço da flexibilização de utilização do tempo de trabalho, o que tende a provocar desorganização na vida social e pessoal do trabalhador (KREIN *et al*, 2018).

Manzano e Caldeira (2018, p.92, 93) chamam a atenção para o fato de que durante os anos de prosperidade (2004-2014), os principais indicadores do mercado de trabalho registraram progressos substanciais, sem que em nenhum aspecto relevante ou negativo tenha sido registrado em função da aplicação das normas e leis que se desdobram da CLT. Mas também destaca que a crise recessiva que deprime a economia brasileira desde o início de 2015 reforça o entendimento a respeito da condição de dependência do mercado de trabalho em relação às taxas de crescimento do produto e permite inferir que apenas a legislação trabalhista vigente antes da Reforma não se mostrou suficiente para impedir o aumento da taxa de desocupação e da informalidade e a diminuição da remuneração dos trabalhadores. Assim, conclui que no período de recessão as variáveis emprego e salário ajustaram-se de forma rápida e intensa às sucessivas quedas do produto agregado, demonstrando que as regras trabalhistas não eram tão rígidas e inflexíveis.

Krein *et al* (2018, p. 120) entendem que os elementos centrais da relação de emprego apresentam, no Brasil, uma flexibilidade histórica, expressa em um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma tem a finalidade de “legalizar” práticas de flexibilização e de redução de custos e ampliar, ainda mais, as opções de manejo da força de trabalho. Para os autores, a reforma focada na redução dos custos de trabalho apresenta, entre outros, dois graves problemas. Um deles é a falsa noção de que apenas a diminuição de custos possa ser suficiente para aumentar a competitividade da economia, que está atrelada a múltiplos fatores

que incidem sobre a capacidade de gerar desenvolvimento. Outra questão é que além de não resolver o problema econômico traz imensas dificuldades para construir um país com inclusão social e proporcionar a todos os membros da sociedade a possibilidade de usufruir dos resultados do progresso técnico (Krein *et al* 2018, p. 120).

Rigoletto e Páez (2018, p. 205) fazem uma avaliação das reformas trabalhistas na Alemanha, Reino Unido, Itália, Espanha, México e Chile a partir da década de 1980. Os autores constatarem que os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições dos trabalhadores foram se deteriorando. Na análise realizada não foi possível verificar evidências de que a flexibilização das leis trabalhistas traga resultados positivos para o crescimento econômico, para a diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego. Por outro lado, sinalizam que existem evidências de que a redução da proteção agrava a proliferação dos empregos precários, traz o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

As alterações da Reforma Trabalhista de 2017 conformam parte da reestruturação produtiva proposta pelo governo do presidente Michel Temer. Apresentada como reforma necessária à modernização trabalhista, veio para ampliar as possibilidades de movimentação do mercado no sentido de diminuir custos e aumentar rentabilidade. Essa margem de movimentação tende a repercutir direta e indiretamente na redução de gastos que asseguram estabilidade e proteção social ao trabalhador.

Retoma os mesmos argumentos utilizados na década de 1990, e em meio à crise política, institucional e ética, se instala com o apoio dos empregadores, mercado financeiro e parte do governo. O entendimento dos defensores é que as medidas estruturais propostas são essenciais para a criação de um ambiente propício ao crescimento econômico do país, com geração de empregos, incremento da produtividade e da competitividade no mercado internacional. Segundo a Confederação Nacional das Indústrias (2017), “a nova lei abre um horizonte de mais segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribuirá com o crescimento econômico, beneficiando as empresas, os empregados, enfim, o Brasil”.

Para os trabalhadores brasileiros, a situação imposta pela reforma trabalhista tem gerado grandes incertezas e colocado direitos conquistados, especialmente com a promulgação da

CF/1988, em constante ameaça. A Reforma impõe a flexibilização de uma forma generalizada e a precarização das relações de trabalho.

Segundo Teixeira *et al.* (2017) o termo flexibilização é um neologismo usado para fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos – interpretação de todos os aspectos para consolidação da ideia.

De acordo com Antunes e Praun (2015, p. 412) a flexibilidade ou flexibilização constituem um traço essencial da atual fase de desenvolvimento do capitalismo e que vem acompanhado da precarização. Para as relações de trabalho o conceito se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

Druck (2011) elenca a precarização do trabalho e social em tipos: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perda das identidades individual e coletiva; fragilização da organização dos trabalhadores; condenação e o descarte do Direito do Trabalho. Para a autora a precarização é, entre outros, consequência da atual estrutura capitalista com seu elevado grau de mercantilização e monetarização do trabalho e da vida.

Antunes e Praun (2015,) acrescentam que não há limites para a precarização, apenas formas diferenciadas de sua manifestação, capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado nas casas dos próprios trabalhadores, àquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais.

A seguir são descritas e discutidas as cinco categorias de estudo. A primeira refere-se aos contratos de trabalho; a segunda, jornada de trabalho; a terceira, saúde e higiene; a quarta, remuneração e a quinta, negociado sobre o legislado e organização sindical. Para as três primeiras com consequências diretas à saúde, foram citados estudos que corroboram a relação entre flexibilização das relações de trabalho e adoecimento. Para as duas últimas foi feita a discussão dos principais aspectos.

## **CONTRATOS DE TRABALHO**

O conceito de contrato de trabalho é definido: “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (art. 442 da CLT)” que foi alterado pela Lei n. 13.467

de 2017 “...podendo ser verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado ou para prestação de trabalho intermitente” (art. 443), abrindo assim a possibilidade de contrato verbal.

Em relação ao tempo os contratos podem ser por prazo indeterminado, por prazo determinado que são os contratos temporários e o recém incorporado intermitente.

Importante destacar que os contratos por prazo indeterminado se caracterizam pela continuidade da relação de emprego e, assim, a permanência do vínculo empregatício. São os que propiciam maior estabilidade e proteção jurídica aos trabalhadores. Segundo o Dieese em 2015, a contratação nesta modalidade representava 94% do total dos contratos no Brasil, sendo, portanto, a forma mais usual.

Já aqueles por prazo determinado, atualmente exceção, possuem prazos e devem ter previsão legal sobre as circunstâncias que são admitidos. Incluem-se nesta modalidade os contratos temporários, contratos de autônomos e de terceiros. São mais instáveis, diminuem a responsabilização do empregador, podem acarretar diminuição da remuneração, e não têm padronização quanto a jornada de trabalho. Tendem a mascarar e elevar o subemprego. Para o trabalhador promove instabilidade e insegurança.

O teletrabalho e o intermitente não eram disciplinados até a publicação da Lei n. 13.467/2017, que trouxe dispositivos específicos sobre os objetos.

Abaixo estão apresentados dois quadros síntese que trazem as principais alterações da Reforma Trabalhista de 2017 nos contratos de trabalho, suas consequências, efeitos na saúde e estudos relacionados aos potenciais problemas de saúde do trabalhador.

QUADRO 1: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS AOS CONTRATOS DE TRABALHO E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS - CONTINUA

1ª Categoria: Contrato de Trabalho	
Alterações	1- Trabalho temporário (Lei 13.429) 2- Trabalho terceirizado (Lei 13.429, altera a Lei 6019 de 1974 pelos artigos 4 -A, 4- B, 5-B, 19-B e 19C; Lei 13.467, modifica o art. 4-A) 3- Trabalho intermitente (caput art. 443 e § 3º, Lei 13.467) 4- Trabalho autônomo (art. 442 - B, Lei 13.467) 5- Teletrabalho (Capítulo II - A, Lei 13.467)
Possíveis Consequências	
	Instabilidade econômica para o trabalhador (1, 2, 3 e 4)
	Insegurança do trabalhador quanto a sua permanência no trabalho (1, 2, 3 e 4)

QUADRO 1: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS AOS CONTRATOS DE TRABALHO E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS - CONCLUSÃO

	Diminuição da remuneração (1, 2, 3 e 4)
	Aumento da rotatividade (1, 2, 3 e 4)
	Aumento da jornada de trabalho (1, 2, 3, 4, 5)
	Dificuldade da manutenção da identidade laboral e na criação de vínculos (1, 2, 3, 4, 5)
	Insubordinação jurídica (4)
	Subordinação esporádica (1)
	Multifuncionalidade (1,2, 3 e 4)
	Afastamento da condição de empregado (4)
	Negação da condição de assalariamento (4)
	Dificuldades de administração do tempo (1, 2, 3, 4, 5)
	Perda de direitos trabalhistas (1, 2, 3, 4, 5)
	Pejotização (4)
	Uberização (4)
	Falta de limites entre relações familiar e profissional - trabalho no domicílio (4 e 5)
	Aumento do número de MEI (4)
	Transferência da responsabilidade sob o trabalhador (2,4 e 5)
	Acumulação de trabalhos para garantir renda (1, 2, 3 e 4)
	Mascaramento de relações de emprego (2, 3 e 4)
	Uso indevido da forma de contrato pelo empregador (2, 3 e 4)
	Subcontratações (2)
	Terceirização de atividades econômicas de maior complexidade e risco (2 e 4)
	Expectativa continuada da convocação (1 e 3)
	Divisão sexual do trabalho (2 e 5)
	Perda do sentimento de coletividade e solidariedade (1, 2, 3, 4, 5)
	Disponibilidade no mercado de produtos e serviços de menor qualidade (1, 2, 3 e 4)

QUADRO 1: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS AOS CONTRATOS DE TRABALHO E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS.

FONTE: O autor (2018).

QUADRO 2: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A JORNADA DE TRABALHO, POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE - CONTINUA

1ª Categoria: Contrato de Trabalho	
Alterações	1- Trabalho temporário (Lei 13.429) 2- Trabalho terceirizado (Lei 13.429, altera a Lei 6019 de 1974 pelos artigos 4 -A, 4- B, 5-B, 19-B e 19C; Lei 13.467, modifica o art. 4-A) 3- Trabalho intermitente (caput art. 443 e § 3º, Lei 13.467) 4- Trabalho autônomo (art. 442 - B, Lei 13.467) 5- Teletrabalho (Capítulo II - A, Lei 13.467)

QUADRO 2: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A JORNADA DE TRABALHO, POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE - CONCLUSÃO

Possíveis efeitos na saúde					
	Aumento do risco de acidentes de trabalho				
	Instabilidade emocional				
	Aumento dos riscos psicossociais				
	Sofrimento psicológico				
	Transtornos comportamentais e mentais				
	Aumento de casos de Lesão por esforço repetitivo e Doenças osteomusculares				
	Maior tempo de exposição a agentes nocivos à saúde				
	Possibilidade de adoecimento de outros membros da família nas atividades realizadas no domicílio				
	Fadiga				
	Aumento do presenteísmo				
	Comprometimento da saúde do consumidor quando expostos a produtos e serviços de baixa segurança sanitária				
Estudos					
	Trabalho, riscos psicossociais e adoecimento mental	Merlo (2016)	Borsoi (2007)	Flach <i>et al</i> (2009)	Seligmann-Silva <i>et al</i> (2010)
	Intensificação do trabalho e adoecimento	Sousa-Uva e Castanheira (2013)	Pina e Stotz (2014)	Merlo e Lapis (2007)	Barbarini e Merlo (2002)
	Insegurança percebida no trabalho, saúde e adoecimento	Ferrie <i>et al</i> (2005, 2008)	László <i>et al</i> (2010)	Wagenaar <i>et al</i> (2012)	Burgard <i>et al</i> (2009)
	Acidentes de trabalho	Wunsch Filho (2004)	Almeida <i>et al</i> (2014)	Santana <i>et al</i> (2007)	Santana <i>et al</i> (2003)
	Diferentes relações de trabalho e saúde	Virtanen <i>et al</i> (2005)	Aquino <i>et al</i> (2016)	Fonseca e Pérez-Nebra (2012)	
	LER, DORT	Ghisleni e Merlo (2005)	Chiavegato e Pereira Jr (2004)	Echeverria e Pereira (2007)	
	Impacto das longas horas de trabalho	Lomis (2005)	Dembe <i>et al</i> (2005)		

QUADRO 2: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A JORNADA DE TRABALHO, POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE.

FONTE: O autor (2018).

Sobre o trabalho temporário as alterações estão previstas na Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017. De acordo com o art. 2º considera-se trabalho temporário aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. O grifo é para destacar a maior abrangência de situações permitidas para esse tipo de contrato, que pode levar a empresa tomadora a abusar desta modalidade.

Outro acréscimo da Lei n. 13.429/2017 está no art. 9, § 3º e traz a possibilidade de prestação de serviços de atividades-meio e atividades-fim na modalidade temporário. Assim, desde que se enquadre nas situações possíveis, serviços médicos, pedagógicos, odontológicos, entre outros, caberão nesta forma de contratação.

Ainda na Lei n. 13.429/2017, os parágrafos 1º e 2º do art. 10 ampliam a duração dos contratos temporários de noventa para cento e oitenta dias e permite prorrogação por mais 90, diante da manutenção da situação que ensejou o contrato. O que também abre margem para utilização indevida do trabalho temporário.

Desta forma, o contrato temporário é também uma terceirização de serviços, uma vez que a tomadora contrata a fornecedora que contrata o trabalhador para prestar serviço.

Na perspectiva do trabalhador pode gerar insegurança quanto a permanência, constantes mudanças do local de trabalho e dificuldade de criar vínculos, rebaixamento da remuneração e necessidade de ser um trabalhador multifuncional.

A respeito da terceirização, parte das alterações constam na Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017 e outras na Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017.

Apesar de se fazer presente no Brasil desde a década de 1960, e difundida principalmente no serviço público, a terceirização tem crescido e aumentado as possibilidades de utilização por parte das empresas.

Com a ampliação das atividades passíveis de serem terceirizadas – “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços ...” (art. 4-A da Lei n. 13.429/2017) – torna possível a sua utilização nas atividades finalísticas em todos os segmentos. Assim, as empresas podem terceirizar todas as atividades do seu processo produtivo. Exemplificando, em empresa de serviços de saúde significa que pode ser usada para prestação de serviços de limpeza, apoio administrativo, médico, odontológico, de fisioterapia, entre outros. Para as empresas a

terceirização significa reduzir seus custos e transferir responsabilidades, uma vez que os direitos trabalhistas não são garantidos pela empresa que o trabalhador realiza sua atividade, mas por uma empresa intermediária que o contrata.

Estudo do Dieese (2017), que na metodologia considerou apenas as principais atividades meio, aponta que em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil. Na comparação entre setores tipicamente contratantes e tipicamente terceirizados foram observados para as atividades terceirizadas: maior rotatividade da mão de obra, menor remuneração geral sendo mais baixa para mulheres, jornadas de trabalho maiores e maior número de afastamento por acidentes de trabalho. Em relação a remuneração, no período entre 2007 a 2014, a diferença se manteve, em média, entre 23% e 27% abaixo para os terceirizados. Sobre a extensão da jornada de trabalho, foi observado que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes.

Assim, para os trabalhadores a terceirização pode representar a incerteza da permanência no emprego e necessidade de encontrar novo emprego, menores salários e benefícios, ampliação da discriminação de gênero, aumento da jornada de trabalho e risco maior de adoecimento.

Então, quando a Lei n. 13.429/2017 considera empresa terceira uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros permite a “pejotização”, (art. 4º e 4º-A).

Com relação aos autônomos a Lei nº 13.467/2017 introduz na CLT o Art. 442-B, que dispõe que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Lei. Portanto, quando afasta a condição de empregado afasta também a relação de subordinação jurídica.

A intenção da nova redação do artigo 442 é, evidentemente, proteger, de eventuais repercussões concernentes ao direito do trabalho, as empresas que gerem sua força de trabalho sem admitir sua posição de empregadoras (FILGUEIRAS *et al*, 2018, p. 129).

Quando se nega a condição de assalariamento, como no trabalho autônomo, negam-se também diretos. Nesta situação, o trabalhador, sem garantia de renda ou estabilidade, se vê

obrigado a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas atividades e agir em estrito acordo ao que é determinado pela empresa (FILGUEIRAS *et al*, 2018, p.129).

Importante pontuar que existem várias formas de trabalho autônomo que se enquadram em dois grandes grupos, os com carteira assinada e os declarados como por conta própria. Dentro destes dois universos, profissionais liberais, Microempreendedor Individual (MEI), comerciantes de “rua”, e também dos fenômenos que merecem ser discutidos: a “pejotização” e a “uberização”, uma vez que apresentam exponencial crescimento no mundo e alto grau de precarização.

De acordo com Krein *et al* (2018, p. 104) “pejotização” refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Para os autores, introduz-se a possibilidade de que a sobrevivência do trabalhador seja inteiramente atrelada às demandas do capital.

Segundo Welle *et al* (2018, p. 293) no fenômeno da pejotização estão os empregados com carteira do setor privado (celetista do Regime Geral da Previdência Social - RGPS) que contribuam no RGPS e migram para a contribuição do sistema SIMPLES ou MEI de acordo com sua faixa de renda.

O número de MEI cresce a cada ano. Instituída pela Lei Complementar n. 128 de 2008 veio com objetivo de facilitar a abertura de empresas, diminuir a informalidade e promover inclusão produtiva.

Para Krein *et al* (2018, p. 105), o MEI faz parte do fenômeno da “pejotização”, podendo disfarçar uma possível relação de emprego existente.

A uberização apresenta-se como uma nova forma de organização do trabalho, que possibilita eliminação de vínculos empregatícios. Trabalhadores tornam-se trabalhadores autônomos que oferecem seus serviços de acordo com as demandas do mercado. Fazem o gerenciamento do seu tempo de trabalho, da intensidade e da duração que dedicam à atividade (Krein *et al*, 2018, p. 106).

Ao trabalhador a liberdade de trabalhar por conta própria parece ser interessante e promissor. Porém, a sensação de liberdade é na verdade de subordinação, uma vez que se tem a figura das empresas intermediárias que se formam a partir da identificação de bens e serviços de alta procura e com lacunas no mercado e acabam por direcionar esse trabalhador para atividades relacionadas as demandas identificadas. As empresas mediam a relação entre o “autônomo” e o consumidor.

Krein *et al* (2018, p. 107) salientam que a “uberização” é viabilizada pelo desenvolvimento tecnológico e de plataformas digitais, as quais permitem combinar a mediação entre oferta e procura e um gerenciamento do trabalho eficaz e onipresente sobre o trabalhador. Gerenciamento esse que é realizado pela intermediadora com o auxílio dos consumidores que avaliam o serviço. A empresa realiza a mediação, define os ganhos, recebe porcentagem sobre seu trabalho e detém os meios para que a relação com o consumidor aconteça.

Para os trabalhadores nas modalidades de autônomos e que acabam muitas vezes entrando no mercado como terceirizados, além dos riscos pontuados nos trabalhos temporários e terceirizados, acrescenta-se a insuficiente qualificação em atividades mais complexa que exigem maior especialização, a exemplo de MEI que produzem cosméticos artesanais e desconhecem regulamentações sobre o objeto e os riscos da produção; insegurança jurídica e também urbana; falta de limites entre relações familiar e profissional, quando do trabalho em domicílio; dificuldades de administração do seu tempo e, assim, das horas trabalhadas e estado de prontidão na espera de trabalhos eventuais.

Sobre contratos de trabalho, duas novas formas que não tinham previsão legal foram disciplinadas na Lei n. 13.467, o trabalho intermitente e o teletrabalho.

O trabalho intermitente é definido pelo § 3º do art. 433 da Lei 13.467, sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, excetuando os aeronautas, regidos por legislação própria.

Sobre a subordinação esporádica, ela o é para o empregador, porém para o trabalhador parte da sua vida ficará subordinada à expectativa da convocação. O fato de a convocação ter de ocorrer no mínimo 3 dias antes a data do trabalho, de o trabalhador ter de responder em um dia, sendo o silêncio interpretado como recusa, não minimiza a precariedade da relação. O trabalhador estará sempre na espera, raramente recusará, uma vez que precisa daquele emprego e que existe um contrato de trabalho cujo descumprimento por uma das partes acarretará o pagamento de 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual.

O trabalho intermitente implica na radicalização extrema da subsunção do trabalho ao capital. O empregado não tem qualquer renda fixa, portanto, nenhuma garantia de

sobrevivência, ficando na dependência das convocações por determinados períodos, ambos incertos, para trabalhar e obter algum rendimento (KREIN *et al*, 2018, p. 130).

Para o teletrabalho ou trabalho em *home-office* foi criado um capítulo específico sobre o tema, o Capítulo II-A, que o conceitua como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art 75-B da CLT). Assim, poderá ser exercido na própria residência, biblioteca, cafeteria, entre outros. Sobre o uso das tecnologias vale atentar para a conexão digital permanente e seus potenciais danos e o não pagamento por essas horas a mais trabalhadas.

O trabalho no ambiente domiciliar permite uma mistura entre as atividades domésticas e as profissionais, podendo inclusive afetar outros membros da família que não o empregado. Acaba por confundir lar e empresa. Cabe lembrar que o inciso XI, do artigo 5º da CF de 1988, estabelece que a: “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”. Asilo como abrigo, refúgio, local onde o indivíduo se sente protegido pode ser também espaço laboral?

A Lei prevê que no contrato haja o detalhamento das atividades que serão realizadas podendo ser estabelecidas metas variadas, inclusive mais altas do que as definidas para trabalhadores que executam tarefa semelhante dentro da empresa. Outro ponto é que pode retirar a proteção à jornada em função da dificuldade de delimitar horas trabalhadas, o que pode levar a jornadas maiores do que as legalmente permitidas. A cobrança do empregador é realizada pela verificação de metas e resultados, onde o horário em atividade está sendo realizada não é verificado.

Dispositivo que pode deixar dúvidas e estranhamento é o que se refere a utilização das normas de saúde e segurança no trabalho (Art. 75-E).

A previsão é que o empregador instrua os empregados, sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado, por sua vez, assina um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as recomendações. E se ocorrer um acidente de trabalho no domicílio durante a jornada de trabalho? Em casa, a tendência é diminuir a preocupação com a postura ergonômica, que pode levar a LER ou DORT. Quem vai fiscalizar o ambiente de trabalho quando se tratar de um celetista desenvolvendo sua atividade no teletrabalho para garantir que aquele espaço cumpre com as normas? Quem terá

responsabilidade pelas doenças e agravos de saúde nesta modalidade? O termo de responsabilidade exige o empregador?

Krein *et al* (2018, p. 115) atentam para duas dimensões do teletrabalho. Aquele exercido por trabalhadores assalariados, especialmente do setor administrativo, que cumprem parte de sua jornada em casa e que por questões culturais, na tentativa de equilibrar trabalho e vida doméstica, tendem a ser marcadamente feminino, reforçando a divisão sexual do trabalho. A outra dimensão diz respeito aos assalariados que se tornam PJ, que optam por trabalhar em outro ambiente, como escritórios ou espaços compartilhados. Neste caso tem sido ofertado os *coworking*, que são centros fornecedores de espaços e estrutura de trabalho que podem ser alugados por um determinado período. A princípio o *coworking* vem com o objetivo de incentivar a colaboração entre profissionais que podem atuar em diferentes áreas. Porém deve ser avaliado como uma inovação decorrente da necessidade dos próprios trabalhadores e como espaços de interesse das empresas, representando uma nova forma de precarização disfarçada em um novo perfil de trabalhador transformado em empreendedor. Os autores pontuam ainda que quando tais espaços tornam opressores pela competitividade do mercado sobre o sujeito e da ausência de vínculos duradouros, seus efeitos alcançam a saúde emocional e psíquica dos trabalhadores.

Se a finalidade de inserir o teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017 era de prover proteção jurídica aos trabalhadores que o utilizam, esta provavelmente não foi alcançada, visto que várias questões relevantes da relação de trabalho ficaram por serem tratadas e resolvidas no contrato entre as partes. Lembrando que o país passa por uma crise de desempregos, o empregador é que acabará determinando as regras.

Em suma, todas as formas de contratação acima descritas podem gerar instabilidade, incertezas quanto ao futuro, fragilização da proteção social no que se refere aos direitos do trabalho, descaracterização da subjetividade do trabalho e ainda a quebra das práticas de coletividade e solidariedade. Tais situações tendem a funcionar como fatores de risco ou estressores psicossociais, podendo levar ao sofrimento psíquico, precursor de outras formas de adoecimento mental.

## **JORNADA DE TRABALHO**

Considera-se o período durante o qual o trabalhador está à disposição da sua empresa cujo tempo limite está descrito na CLT, sendo para a jornada normal de no máximo 44 horas semanais e 8 horas diárias.

Os novos tipos de contrato de trabalho legalizados pela reforma impuseram jornadas de trabalho diferentes das jornadas habituais, a exemplo do trabalho intermitente.

A Lei n. 13.467/2017 trouxe algumas alterações com relação a jornada 12x36 horas, intervalo intrajornada, banco de horas, jornada *in itinere*, regime parcial e férias.

Os quadros 3 e 4 sintetizam as principais alterações da Reforma Trabalhista de 2017 na jornada de trabalho, suas possíveis consequências, efeitos na saúde e estudos relacionados aos potenciais problemas de saúde do trabalhador.

QUADRO 3: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A JORNADA DE TRABALHO E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

2ª Categoria: Jornada de Trabalho	
Alterações	1- Jornada 12x36h (art.59-A, Lei 13.467) 2- Intervalo intrajornada (Inciso III, art. 611-A, Lei 13.467) 3- Banco de horas (§ 5º, art. 59 e art. 59-A) 4- Jornada <i>in itinere</i> (§ 2º, art. 48, Lei 13.467) 5- Regime de tempo parcial (ar. 58-A, Lei 13.467) 6- Férias (§ 1º, art.134, Lei 13.467)
Possíveis Consequências	
	Desgaste físico e mental (1, 2, 6)
	Comprometimento da atenção (1, 2)
	Diminuição do tempo de convívio social e familiar (1, 2, 6)
	Redução dos reflexos (1, 2)
	Diminuição da qualidade de vida no trabalho (1, 2, 5)
	Tensão (1, 2)
	Privação do descanso (1, 2)
	Dano existencial (1, 2)
	Absenteísmo (1,2)
	Aumento do tempo de exposição a agentes físicos, químicos e biológicos (1,2)
	Descaraterização parcial do acidente de trajeto (4)
	Diminuição da remuneração (5)
	Utilização da jornada 12x36 em atividades nas quais o trabalho ininterrupto pode gerar dados ao processo produtivo (1)
	Queda na produtividade (1, 2)
	Dificuldades de administração do tempo (1, 3, 5)
	Perda da qualidade dos produtos e serviços (1, 2)

FONTE: O autor (2018).

QUADRO 4: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A JORNADA DE TRABALHO, POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE

2ª Categoria: Jornada de Trabalho					
Alterações	1- Jornada 12x36h (art.59-A, Lei 13.467) 2- Intervalo intrajornada (Inciso III, art. 611-A, Lei 13.467) 3- Banco de horas (§ 5º, art. 59 e art. 59-A) 4- Jornada <i>in itinere</i> (§ 2º, art. 48, Lei 13.467) 5- Regime de tempo parcial (ar. 58-A, Lei 13.467) 6- Férias (§ 1º, art.134, Lei 13.467)				
Possíveis Efeitos na Saúde					
	Aumento do risco de acidentes de trabalho graves e acidentes por material biológico				
	Instabilidade emocional				
	Aumento dos riscos psicossociais				
	Sofrimento psicológico				
	Transtornos comportamentais e mentais				
	Aumento de casos de Lesão por esforço repetitivo, Doenças osteomusculares e PAIR				
	Comprometimento da saúde do consumidor quando expostos a produtos e serviços de baixa segurança sanitária				
	Aumento do risco para doenças crônico-degenerativas				
	Aumento do risco para câncer ocupacional				
	Aumento do risco de uso de drogas lícitas e ilícitas				
Estudos (incluem também os citados na categoria contrato de trabalho)					
	Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador	Pina e Stotz (2014)	Benavides <i>et al</i> (2006)	Giraud <i>et al</i> (2016)	
	Doenças crônico-degenerativas	Landsbergis (2004)	Siegrist e Li (2018)		
	Acidentes de trabalho	Dong (2005)	Marucci-Wellman <i>et al</i> (2014)	Hämäläinen <i>et al</i> (2009)	
	LER, DORT	Carvalho <i>et al</i> (2003)			
	Impacto das longas horas de trabalho	Izu <i>et al</i> (2011)	Janssen e Nachreiner (2004)	Bohlea <i>et al</i> (2004)	Caruso (2006)

FONTE: O autor (2018).

A jornada 12x36 horas era comumente realizada por profissionais da área da saúde e da segurança. Na prática significa que algumas semanas o tempo de trabalho será de 48 horas e em outras 36, de forma intercalada.

A novidade é que pelo art. 59-A pode ser realizada por todas categorias profissionais. Pode assim ser realizada independentemente do tipo de atividade com seus riscos inerentes, do ambiente e das condições de trabalho. Outra questão é que não há necessidade da autorização do Ministério do Trabalho quando se tratar de ambientes insalubres. A legislação prevê também a possibilidade de não concessão de intervalo para refeição e descanso, autorizando, assim, o trabalho ininterrupto por 12 horas.

O fato de se conceder 36 horas de descanso não evita ou minimiza os danos causados pela jornada contínua de trabalho, favorecendo a ocorrência de acidentes ou outros adoecimentos como os transtornos mentais e comportamentais. Em especial, as atividades que exigem um nível de atenção ou concentração maior, ou ainda que desencadeie mais tensão e situação de alerta, têm potencial aumentado de concorrer para problemas de saúde. A não concessão dos intervalos para refeição e descanso e, ainda, o trabalho em ambientes insalubres ou condições inadequadas potencializa os riscos à saúde.

Para o intervalo intrajornada permite intervalo de no mínimo 30 minutos (descanso) para jornada acima de 6 horas, desde que negociado entre empregado e empregador. Antes da reforma o mínimo era uma hora. Caso ocorra descumprimento do período mínimos, o pagamento de horas extras incidirá somente sobre o tempo mínimo de intervalo não observado e não sobre a hora cheia. Sabendo que os períodos de descanso são essenciais para a manutenção da sanidade física e mental do trabalhador, reduzi-los pode impactar negativamente na sua saúde.

Para o banco de horas, a CLT antes da reforma previa um ano para compensação e permitia a negociação de situações diferentes de compensação em convenção coletiva. As atuais regras reduzem o tempo de compensação para no máximo de seis meses, neste caso sendo necessário acordo individual escrito. Se a compensação ocorrer no mesmo mês basta o acordo tácito. Na prática abre mais espaço para que a empresa defina como o empregador utilizará as horas.

De acordo com Krein *et al* (2018, p. 113) o banco de horas é um dos mecanismos de compensação que levam à desnaturação das horas extraordinárias.

Ao permitir que o banco de horas possa ser negociado individualmente, a reforma sugere que as horas extraordinárias pagas na forma de hora extra se reduzirão, dando lugar à contratação individual da jornada de trabalho (Galvão e Teixeira, 2018, p. 166).

O transporte da residência para o trabalho e trabalho residência, jornada *in itinere*, deixa de ter o tempo de deslocamento computado na jornada de trabalho, por não ser entendido como tempo a disposição do empregador. Isso implica na não emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), descaracterizando, em parte, o acidente de trajeto. As horas não consideradas como trabalhadas neste caso poderiam ser usadas para o convívio social e familiar ou ainda para descanso.

Sobre o trabalho em tempo parcial será considerado aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Esse tipo de regime de trabalho amplia a liberdade da empresa para atender demandas específicas de acordo com a sua necessidade. Pode também levar a uma maior contratação por esta modalidade, que permite o pagamento de 32 horas semanais em detrimento do regime integral, que custa mais ao empregador, porém remunera menos o trabalhador.

As férias pelas regras anteriores poderiam ser divididas em no máximo dois períodos. Na atual passa para três períodos, um deles de no mínimo 14 dias e sem período menor que cinco dias. Essa alteração vai ao encontro ao objetivo da flexibilização que é ampliar o poder de disposição do empregador sobre o tempo de trabalho do trabalhador.

## **SAÚDE E HIGIENE**

Nesta categoria serão trabalhadas três alterações de relação direta com a saúde e higiene. Porém é importante esclarecer que as demais alterações em outras categorias podem também impactar na saúde do trabalhador.

A seguir são apresentados os quadros síntese 5 e 6, que tratam respectivamente das alterações nos dispositivos sobre saúde e higiene e suas possíveis consequências e, prováveis efeitos na saúde com indicações de estudos sobre o tema.

QUADRO 5: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A SAÚDE E HIGIENE E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

3ª Categoria: Saúde e Higiene	
Alterações	1- Insalubridade (Inciso XIII, art. 611-A, Lei 13.467) 2- Gestantes e Lactantes (Incisos I, II e III, art. 394-A, Lei 13.467) 3- Uniformes (Parágrafo único e caput do art. 456-A, Lei 13.467)
Possíveis Consequências	
	Possíveis modificações na classificação local do grau mínimo, médio e máximo de insalubridade
	Aumento da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho
	Ampliação dos riscos à saúde da gestante
	Ampliação dos riscos à saúde do concepto
	Aumento do risco de exposição a agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho
	Ampliação dos riscos à saúde da lactante
	Ampliação dos riscos à saúde do lactente
	Potencial contaminação do trabalhador, dos familiares e do meio ambiente

FONTE: O autor (2018).

QUADRO 6: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A SAÚDE E HIGIENE E POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE - CONTINUA

3ª Categoria: Saúde e Higiene					
Alterações	1- Insalubridade (Inciso XIII, art. 611-A, Lei 13.467) 2- Gestantes e Lactantes (Incisos I, II e III, art. 394-A, Lei 13.467) 3- Uniformes (Parágrafo único e caput do art. 456-A, Lei 13.467)				
Potenciais Efeitos na Saúde					
	Intoxicação exógena				
	Câncer (agentes químicos cancerígenos)				
	Doenças infecciosas (Hepatite B, Toxoplasmose, Brucelose, HIV, Tuberculose..)				
	Aborto				
	Parto prematuro				
	Pré-eclâmpsia				
	Malformação congênita				
	Desmame precoce				
	Distúrbios cognitivos na criança				
Estudos					
	Intoxicações exógenas	Kato <i>et al</i> (2007)	Robazzi <i>et al</i> (1999)	Monteiro e Gomes (2011)	Moura-Correa e Larentis (2017)
	Câncer	Chagas <i>et al</i> (2013)	Algranti <i>et al</i> (2010)	Pahwa <i>et al</i> (2018)	Loomis <i>et al</i> (2018)

QUADRO 6: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A SAÚDE E HIGIENE E POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE - CONCLUSÃO

	Riscos à saúde das gestantes e lactantes no ambiente de trabalho	Pustiglione (2017)	Fiewski (2002)	Mozurkewich <i>et al</i> (2000)	Tuntiseranee <i>et al</i> (1998)
--	--	--------------------	----------------	---------------------------------	----------------------------------

QUADRO 6: ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 RELACIONADAS A SAÚDE E HIGIENE E POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE.

FONTE: O autor (2018).

O artigo que trata da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei (611-A) permite que o enquadramento do grau de insalubridade (inciso XII) e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (inciso XIII), possam ser definidos por meio destes instrumentos.

A definição da insalubridade é dada pelo art. 189 da CLT: “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites e tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. Diz-se insalubre o que não é saudável. No caso do trabalhador, que possa prejudicar sua saúde.

Atualmente, a discriminação dos agentes considerados nocivos à saúde e a determinação dos limites de tolerância estão previstos nos anexos da Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho. Para caracterizar e classificar a insalubridade de acordo com as normas é necessária a avaliação no local por meio de inspeção e perícia realizada por profissional competente. Desta forma, quando a norma permite que tais verificações e enquadramento seja viabilizado por instrumento coletivo, aceita também possíveis modificações na classificação local do grau mínimo, médio e máximo, por negociações, convenções e acordos.

Sobre a ampliação da jornada em tais ambientes vale esclarecer que por conta dos riscos à saúde, a jornada diária deveria ser menor, baseada no grau de insalubridade. O novo dispositivo permite a prorrogação das horas de trabalho sem manifestação das autoridades competentes. Destaca-se que a própria prorrogação da jornada em ambientes insalubres amplia o tempo de exposição e o risco a saúde. Quando a prorrogação em tais ambientes pode ser feita por acordos ou convenções coletivas a sem licença prévia das autoridades

competentes do Ministério do Trabalho, habilitadas para tal, a possibilidade de prejuízos ao trabalhador pode ser imensurável.

Com relação às trabalhadoras mães, lactantes e gestantes as alterações são antagônicas às previsões legais e programáticas do setor saúde. Os dois períodos de 30 minutos para amamentação devem ser negociados individualmente com o empregador. Dependendo do que for negociado, pode não ser agregado em uma hora corrida, o que em locais sem creches e para mães que residem distantes dos locais de trabalho pode significar desmame precoce, contrariando as recomendações do Ministério da Saúde sobre aleitamento materno. Esse recomenda a amamentação até os dois anos de idade ou mais, e que nos primeiros 6 meses, o bebê receba somente leite materno. O desmame precoce pode elevar ao aumento da morbimortalidade infantil e ainda culminar com problemas no desenvolvimento cognitivo e emocional da criança.

Ainda sobre as gestantes e lactantes trabalhadoras, a Reforma Trabalhista de 2017 traz mudanças relativas ao trabalho durante a gestação e amamentação em atividades e locais insalubres. Para a insalubridade máxima será concedido afastamento automático da atividade ou ambiente por todo período de gestação. Para situações de grau médio e mínimo, a gestante somente será afastada quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação.

Neste dispositivo cabem alguns destaques. O primeiro é que mesmo atividades insalubres em grau médio e mínimo, o agente nocivo continua presente, seja ele físico, químico, biológico ou organizacional, mantendo seu potencial de causar danos à saúde. O segundo ponto é que a avaliação médica e emissão do atestado de saúde feita pelo médico da mulher recomendando o afastamento, não é garantia de proteção para a mulher e o conceito. Pode não levar em conta a situação real do ambiente e a forma que a atividade é desenvolvida, uma vez que para tal seria necessária uma avaliação no local. Importante enfatizar que grande parte dos médicos não tem formação específica em medicina do trabalho ou conhecimentos sobre esse objeto e suas implicações no processo de adoecimento. O profissional médico vai assumir a responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal, atestando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro ou do lactente?

Portanto, sabendo que o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres pode afetar a saúde da trabalhadora, do conceito e do lactente, tais trabalhadoras não deveriam ser expostas e trabalhar em ambientes e atividades insalubres, independente do grau que se apresenta.

Ainda sobre higiene e saúde a norma em questão responsabiliza o trabalhador pela higienização do uniforme, exceto quando forem necessários produtos ou métodos diferentes daqueles utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

O dispositivo deixa a decisão sobre a higienização das vestimentas para o empregador, que provavelmente restringirá a situações extremas o ônus para empresa.

O uniforme não é considerado pela Norma Regulamentadora nº 06 como equipamento de proteção individual (EPI), diferenciando-se das vestimentas. Porém tem-se a situação dos uniformes operacionais que fazem o papel de proteção individual. Assim, quando usado em locais com a presença de produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente, pode absorver parte desses produtos. Quando esse uniforme é higienizado em casa existe a possibilidade de contaminação do trabalhador e de sua família, bem como do meio ambiente, uma vez que não há preocupação com os procedimentos de segurança e com o tratamento do efluente gerado.

## **REMUNERAÇÃO**

Conforme sugerido nos apontamentos sobre o mercado de trabalho brasileiro existe uma grande assimetria e variação na distribuição da remuneração no país. A maioria dos assalariados recebem salários menor do que a média, o que tem bastante relação com a qualificação profissional, o setor da economia e a atividade na qual o trabalhador está inserido.

Esse cenário pode se agravar com o aumento dos contratos atípicos que tendem a pior remunerar o trabalhador. Além disso, a Reforma trouxe alterações significativas com relação a formação do salário e pagamento de horas extras.

A CLT, antes da Reforma Trabalhista de 2017, trazia no art. 457 “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, os pagamentos de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa. Os prêmios, gratificações e outras vantagens incidiam nos direitos sociais.”

A partir da reforma, integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Excluem-se do salário as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos que não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. No conceito

de prêmio tem-se também as vantagens concedidas em forma de bens, serviços ou em dinheiro, em razão de desempenho superior ao esperado.

Sobre o tema deve ser registrado, inicialmente, que as formas atípicas e precárias de contratação explicitadas, devem trazer impactos negativos na remuneração por se tratar de relações que comprovadamente ofertam menor salário quando comparado com as formas típicas. A possibilidade de livre negociação entre empregador e empregado, sobre o valor a ser pago pela “venda da força de trabalho”, pode também se somar a possibilidade de rebaixamento da remuneração.

Neste aspecto a reforma estimula a remuneração variável, com destaque para o pagamento de prêmios e de valores relativos ao desempenho e produtividade, a exemplo da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Esses pagamentos acabam atrelando a remuneração a situação do mercado econômico. Também quando estimulam o alcance e a superação das metas aumentam a pressão sobre o trabalhador, podendo causar danos à saúde, seja pela constante pressão, seja pela perda do sentimento de coletividade e cooperação gerado pela concorrência entre os trabalhadores.

Outro ponto é que ao incentivar o pagamento por remuneração variável, bens e serviços, não incidentes nos encargos sociais, a reforma pode contribuir para o subfinanciamento público e afetar a implementação de políticas sociais.

Krein *et al* (2018, p. 119) sintetiza que os argumentos utilizados para justificar a reforma no quesito da remuneração não se sustentam, uma vez que os salários no Brasil já são baixos; a redução dos custos do trabalho não resolve o problema da competitividade e pode apontar para uma inserção internacional em setores de baixa produtividade, dificultando o desenvolvimento de uma economia mais complexa e incentivando o aumento de ocupações de baixos salários e baixa qualidade; existe o complicador do momento político econômico desfavorável; o possível impacto nas fontes de financiamento da seguridade e os efeitos sobre a vida social e as condições de trabalho.

## **NEGOCIADO FRENTE AO LEGISLADO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

No Brasil, as negociações coletivas decorrem de previsão legal pela CF de 1988 e pela CLT para estabelecer condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das representações dos trabalhadores.

São importantes instrumentos legais para disciplinar relações de trabalho, muitas vezes não explicitadas nas normas, uma vez que tais relações acompanham a dinâmica de transformação mundial.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, as convenções e acordos coletivos seriam válidos desde que não fossem divergentes das normas e trouxessem vantagem ao trabalhador. Pelo novo texto as convenções e acordos coletivos têm prevalência sobre a lei em quinze situações.

Para a saúde do trabalhador as situações de maior relevância são: negociação quanto à jornada de trabalho, intervalo intrajornada, representante dos trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; participação nos lucros ou resultados da empresa..

De forma geral, essa regra pode reduzir as garantias legais e constitucionais nas relações de trabalho, gerando insegurança jurídica. Também quando limita a análise do Judiciário Trabalhista exclusivamente quanto à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico minimiza seu papel a favor de manter a máxima autonomia do que foi negociado.

É inquestionável o papel que as organizações sindicais representam ao longo da história do trabalho, desde o seu surgimento na Inglaterra. Grande parte das conquistas e direitos trabalhistas são consequências de lutas dos trabalhadores que se organizaram na forma de sindicatos.

Quando existe uma nítida intenção de fragilizar essas organizações, o objetivo é na verdade enfraquecer o poder de enfrentamento e negociação adquirido pelo trabalhador quando atua de forma coletiva.

São várias as mudanças trazidas pela reforma relacionadas a esse objeto. Uma delas é a não obrigatoriedade da contribuição sindical que afeta diretamente a manutenção dos sindicatos, cuja sobrevivência passa a depender basicamente das contribuições.

Outra trata-se do estabelecimento de representações dos trabalhadores em cada empresa, independente do sindicato e com atribuições semelhantes, podendo gerar conflitos entre comissão e sindicato, debilitando ainda mais as organizações sindicais.

Ainda reduz o poder de negociação e contratação coletiva dos sindicatos, uma vez que abre a possibilidade da realização de acordos individuais, não exige a participação dos

sindicatos na homologação de rescisões e possibilita a demissão coletiva sem prévio conhecimento ou negociação com o sindicato e sem necessidade de que haja formalização em acordo ou convenção coletiva.

Com relação a saúde do trabalhador, as organizações sindicais exercem um papel essencial tanto no ambiente de trabalho quando na identificação de situações de risco, processos inadequados e outras condições que podem interferir na segurança e na saúde dos trabalhadores. São atores importantes no exercício do controle social e se fazendo presente em vários fóruns e espaços de representação. Portanto, seu enfraquecimento ou extinção pode fragilizar também a busca por melhores condições de trabalho, de saúde e de qualidade de vida.

#### **4 CONCLUSÃO**

O estudo mostrou a influência dos ciclos de desenvolvimento econômico no comportamento do mundo do trabalho e a necessidade de constantes transformações globais para acomodar a estrutura produtiva ao capital.

No quadro de reconfiguração econômica, mudanças têm sido exigidas na organização e forma de produção para alinhamento ao modelo mundial proposto no qual as cadeias globais de valor e a interdependência entre as economias se fazem presentes. Outro aspecto desse modelo, que remete a necessidade de adequação do mercado de trabalho é nova revolução tecnológica em curso, cuja forma de se estabelecer em países de economia periférica, bem como seus impactos na geração ou extinção de postos de trabalho merece estudos mais aprofundados.

É inegável que o capital tem atuado no sentido de fragilizar as democracias e fazer prevalecer seus interesses, pressionando os países a adotarem reformas em torno da liberalização dos mercados, a partir da desregulamentação e diminuição do papel do Estado. Essa fórmula tem ampliado significativamente as desigualdades entre os países e dentro deles.

Assim, a defesa dos direitos dos trabalhadores no mercado de trabalho que espelha as disparidades sociais, mais que necessária, é vital à sobrevivência e à estruturação do desenvolvimento econômico, social e ambiental. A dúvida é como empreender esta defesa em contexto de crise econômica, política e ética totalmente desfavorável à manutenção da proteção social.

Retomando a constatação de Oliveira (2017) sobre o mercado de trabalho brasileiro, no qual as características semelhantes às de sua origem se mantêm, o excedente estrutural de mão de obra e a marcante heterogeneidade na inserção em setores da atividade econômica com diferenças de qualificação profissional, de produtividade e de remuneração têm colocado grandes desafios para inserção do país na economia global.

É neste cenário de extrema desigualdade e iniquidade social que a Reforma Trabalhista de 2017 é legalizada. Com interesses voltados para as empresas de forma a lhes proporcionar mais espaço para utilização da força de trabalho de acordo com suas necessidades a fim de aumentar a lucratividade, não sinaliza preocupação com a garantia dos direitos sociais e com a qualidade de vida dos trabalhadores.

As evidências trazidas por estudos sobre crescimento econômico e mercado de trabalho apontam para o fato de que a flexibilização e precarização das relações de trabalho não ajudam a retomar os rumos do desenvolvimento, uma vez que o desenvolvimento estrutural deve ser visto, pela sua complexidade, como um problema de solução multifatorial.

Para a saúde do trabalhador a Reforma é potencialmente maléfica, pois seus desdobramentos como geração de instabilidade quanto a permanência no emprego, possibilidade de rebaixamento da remuneração, aumento do desemprego e da informalidade, instabilidade financeira, extensão da jornada de trabalho, insegurança jurídica, dificuldade de gerenciamento e planejamento do tempo, fragilização das representações sindicais, perda gradativa do sentimento de coletividade e solidariedade são fatores que podem influenciar na magnitude das doenças e agravos à saúde.

Para compreender a real dimensão das alterações da legislação trabalhista na vida, em especial na saúde dos trabalhadores, é importante a realização de estudos após a consolidação das mudanças, no sentido de estabelecer correlação entre as consequências da reforma e o perfil de morbimortalidade dos trabalhadores no Brasil.

Por fim, as medidas que o Brasil vem adotando como forma para superação da crise econômica, parecem bem distantes de direcioná-lo a um futuro promissor, que leve a efetivação do desenvolvimento sustentado e que possibilite à sociedade, de forma menos desigual, desfrutar das conquistas que ajudou a construir.

A mudança de estratégia, no sentido de compreender as transformações mundiais e as possibilidades de inserção na economia global, utilizando do potencial humano com suas habilidades e das diversidades naturais que o Brasil oferece, parece ser mais razoável do que insistir na linha da diminuição do papel do Estado e da desproteção social. Fazê-la no atual

momento tem sido bastante utópica, mas construir bases sólidas a começar pela oferta de educação de qualidade acessível a toda população, pelo resgate da cidadania e pelo respeito as pessoas com suas diferenças pode ser um bom recomeço.

## REFERÊNCIAS

ALGRANTI, Eduardo; BUSCHINELLI, José Tarcísio Penteado; DE CAPITANI, Eduardo Mello. Câncer de pulmão ocupacional. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, São Paulo, v. 36, n. 6, p. 784-794, nov./dez. 2010.

ALMEIDA, Flávia Souza e Silva de; MORRONE, Luiz Carlos; RIBEIRO, Karina Braga. Tendências na incidência e mortalidade por acidentes de trabalho no Brasil, 1998 a 2008. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 9, p.1957-1964, set. 2014.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, UFPB, João Pessoa, v. 14, n. 1, jan./jun. 2015. Disponível em:  
<<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>>  
Acesso em: 28 nov. 2017.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

AQUINO, Cassio Adriano Braz de *et al.* Terceirização e saúde do trabalhador: Uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 130-142, abr./jun. 2016.

BARBARIN, Neuzi; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, [S.l.], v. 14, n. 1, p. 103-122, jan./jun. 2002.

BARCELLOS, Tanya Maria Macedo (coord.). **A Política Social Brasileira 1930-64: evolução institucional no Brasil e no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 1983.

BENAVIDES, F. G. *et al.* Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? **Occup Environ Med.**, [S.l.], v. 63, n. 6, p. 416-421, jun. 2006.

BOHLEA, Philip *et al.* Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, p. 19-25, 2004.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, UFC, Fortaleza, v. 19, p. 103-111, 2007.

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

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm)> Acesso em: 03 mar. 2011.

BRASIL. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasília, DF: Senado, 2017.

BRASIL. IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a média de 2017 fecha em 12,7%**. [S.l.], 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7.html>> Acesso em: 9 de maio de 2018.

BURGARD, S. A.; BRAND, J. E.; HOUSE, J. S. Perceived job insecurity and worker health in the United States. **Soc Sci Med.**, [S.l.], v. 69, n. 5, p. 777-785, set. 2009.

CARVALHO, Maria Engrácia de *et al.* Lesões por esforços repetitivos e sofrimento mental em diferentes profissões. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 28, n. 105/106, p. 43-49, 2003.

CARUSO, Claire C. Possible broad impacts of long work hours. **Industrial Health**, v. 44, p. 531-536, 2006.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da clt: histórico da consolidação das leistrabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, ano 3, 7 ed., 2008.

CHAGAS, Carolina Costa; GUIMARÃES, Raphael Mendonça; BOCCOLINI, Patrícia Moraes Mello. Câncer relacionado ao trabalho: uma revisão sistemática. **Cad. Saúde Colet.**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 209-223, 2013.

CHIAVEGATO, Luiz Gonzaga; PEREIRA JR, Alfredo. LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos. **Comunic., Saúde, Educ.**, Botucatu, v. 8, n. 14, p.149-162, set. 2003/fev. 2004.

CORREIA, S. O modo de produção capitalista: o exemplo do trabalho feminino. **Revista Formação**, UNESP, Presidente Prudente, v. 2, n. 14. p. 130-140, 2007.

COUTO, B. **O Direito Social e a Assistência Social na Sociedade Brasileira: uma equação possível?** 2003. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

COUTINHO, Pablo; BISPO, Bruna; FILGUEIRAS, Vitor. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, cap. 4, p. 123-154.

DEMBE, A. E.; ERICKSON, J. B.; DELBOS, R. G. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. **Occupational and Environmental Medicine**, [S.l.], v. 62, p. 588-597, 2005.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores - Contrato de trabalho temporário e terceirização**. Nota Técnica N° 175, abril. São Paulo: DIEESE, 2017.

DONG, X. Long workhours, work scheduling and work-related injuries among construction workers in the United States. **Scand J Work Environ Health**, [S.l.], v. 31, n. 5, p. 329-335, 2005.

DRUCK, Graça. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

ECHEVERRIA, Ana Luiza Pires Batista; PEREIRA, Mário Eduardo Costa. A dimensão psicopatológica da LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos/ Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho). **Rev. Latinoam. Psicopat. Fund.**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 577-590, 2007.

FERREIRA, A. M. A.; AMARAL, A.S.; R. KATÁL. A saúde do trabalhador e a (des)proteção social no capitalismo contemporâneo. Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 176-184, jul./dez. 2014.

FERRIE, Jane E. *et al*. Flexible labor markets and employee health. **Scand J Work Environ Health**, 2008 (6):98-110.

FERRIE, Jane E. *et al.* Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. **Social Science & Medicine**, [S. l.], v. 60, p. 1593–1602, 2005.

FIEWSKI, Marlei Fátima Cezarotto. **Trabalho Feminino Industrial e Gravidez: avaliação dos fatores de risco e seus impactos a saúde e ao processo de trabalho**. 2002. 142 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção com área de concentração em Ergonomia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FLACH, Leonardo *et al.* Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, [S.l.], v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, cap. 5, p. 155-182.

GHISLENI, Angela Peña; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalhador Contemporâneo e Patologias por Hipersolicitação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, [S.l.], v. 18, n. 2, p. 171-176, 2005.

GIRAUDO, M. *et al.* Occupational injuries in times of labour market flexibility: the different stories of employment-secure and precarious workers. **BMC Public Health**, [S.l.], v. 16, n. 150, fev. 2016.

HÄMÄLÄINEN, P.; SAARELA, L.; Takala, J. Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level. **Journal of Safety Research**, v. 40, p. 125-239, 2009.

IZU, Marina *et al.* Trabalho noturno como fator de risco na carcinogênese. **Revista Ciencia y Enfermería**, Concepción, v. 17, n. 3, p. 83-95, dez. 2011.

JANSSEN, Daniela; NACHREINER, Friedhelm. Health and psychosocial effects of flexible working hours. **Revista Brasileira de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, dez. 2004.

KATO, Mina; GARCIA, Eduardo; WÜNSCH FILHO, Victor. Exposição a agentes químicos e a Saúde do Trabalhador. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 32, n. 116, p. 06-10, 2007.  
KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.).  
**Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador. **Rev Bras Saude Ocup.**, 2016;41:e13.

LANDSBERGIS, Paul. Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 1746-1748, nov./dez. 2004.

LÁSZLÓ, K. D. *et al.* Job insecurity and health: A study of 16 European countries. **Social Science & Medicine**, [S.l.], v. 70, p. 867–874, 2010.

LISBOA, Antônio. Reflexões sobre a organização do trabalho e da produção. In: Organização Internacional do Trabalho. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. [S. l.:s.n.], 2018, p. 18-19.

LOOMIS D. *et al.* Identifying occupational carcinogens: an update from the IARC Monographs. **Occup Environ Med.**, 16 de maio de 2018. Disponível em:  
<<http://oem.bmj.com/content/early/2018/05/16/oemed-2017-104944>>.  
Acesso em: 18 de maio de 2018.

LOOMIS, D. Long work hours and occupational injuries: new evidence on upstream causes. **Occup. Environ. Med.**, v. 62, p. 585-, 2005.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, cap. 2, p. 69-94.

MARUCCI-WELLMAN, H. R. *et al.* Work in multiple jobs and the risk of injury in the US working population. **Am J Public Health.**, [S.l.], v. 104, n. 1, p. 134-142, jan. 2014.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LÁPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, UFRGS, Porto Alegre, v. 19, Edição Especial, p. 61-68, jan/abr. 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalho globalizado, Patologias da Solidão e Atenção à saúde Mental. In: BRAGA, Ialê Falleiros *et al.* (orgs.). **O trabalho no mundo contemporâneo: fundamentos e desafios para a saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2016, cap.7, p.169–182.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 13(Supl. 2):21-32, 1997.

MOREIRA, Gisele Monteir; GOMES, Sabrina Fernandes. Intoxicação ocupacional pelo benzeno: um assunto de saúde ambiental. **Rev. bras. odontol.**, Rio de Janeiro, v. 68, n. 2, p. 171-174, jul./dez. 2011.

MOURA-CORREA, Maria Juliana; LARENTIS, Ariane Leites. Exposição ao benzeno no trabalho e seus efeitos à saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 42(supl 1):e14s, 2017.

MOZURKEWICH, E. *et al.* Working conditions and adverse pregnancy outcome: A meta-analysis. **Obstetrics & Gynaecology**, [S.l.], v. 95, n. 4, p. 623-635, 2000.

OLIVEIRA, Thiago. **Trabalho e padrão de desenvolvimento**: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. 2015. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

PAHWA, M.; LABRÈCHE, F.; DEMERS, P. A. Night shift work and breast cancer risk: what do the meta-analyses tell us. **Scand J Work Environ Health**, [S.l.:s.n.], maio. 2018.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 150-160, 2014.

POCHMANN, M. Proteção social na periferia do capitalismo: considerações sobre o Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, Fundação Seade, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 3-16, semestral, 2004.

PRONI, M. W. História do capitalismo: uma visão panorâmical. **Cadernos do Cesit**, n. 25, Campinas, out. 1997.

PUSTIGLIONE, Marcelo. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no conceito e no lactente. **Rev Bras Med Trab.**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 284-294, 2017.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 1988, p. 343.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, cap. 6, p. 183-208.

ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz *et al*. Substâncias químicas, trabalho e alterações neurológicas: possíveis relações entre estas variáveis. **Rev. latino-am. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, p. 39-48, jan. 1999.

RODRIGUES, P. F. V.; BELLINI, M. I. B. Proteção social e as transformações do trabalho. **Revista Serviço Social & Saúde**, UNICAMP, Campinas, v. 9, n. 10. p. 103-121, dez. 2010.

SANTANA, Vilma Souza *et al*. Acidentes de trabalho não fatais: diferenças de gênero e tipo de contrato de trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 481-493, mar./abr. 2003.

SANTANA, Vilma Souza *et al*. Mortalidade, anos potenciais de vida perdidos e incidência de acidentes de trabalho na Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**. [S.l.], v. 23, n. 11, p. 2643-2652, 2007.

SCOPEL, Juliana *et al*. LER/DORT na terceira década da reestruturação bancária: novos fatores associados? **Rev. Saúde Pública**, [S.l.], v. 46, n. 5, p. 875-85, 2012.

SIEGRIST, Johannes; LI, Jian. Work Stress and the Development of Chronic Diseases. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, [S.l.], v. 15, n. 536, 2018.

TUNTISERANEE, P. *et al*. The effect of heavy maternal workload on fetal growth retardation and preterm delivery: A study among Southern Thai women. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, [S.l.], v. 40, n. 11, p. 1013-1021, 1998.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (orgs.). **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011.

VIRTANEN, Marianna *et al.* Temporary employment and health: a review. **International Journal of Epidemiology**, [S.l.], v. 34, p. 610–622, 2005.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (orgs.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

WAGENAAR, Alfred F. *et al.* Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? **Int Arch Occup Environ Health**, [S.l.], v. 85, p. 763–773, 2012.

WELLE, Arthur *et al.* Reforma trabalhista e Financiamento da previdência Social: simulação dos impactos da pejetização e da formalização. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, cap. 9, p. 275-302.

WÜNSCH, Dolores Sanches. **A construção da desproteção social no contexto-histórico contemporâneo do trabalhador exposto ao amianto**. 2005. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

WUNSCH FILHO, Victor. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 103-117, 2004.

WÜNSCH, P. R.; MENDES, J.M.R. O Trabalho no contexto da reestruturação produtiva: determinações históricas e a relação com a saúde. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 14, n. 2, p. 291- 302, ago./dez. 2015.

Karla Freire Baeta

Mestre em sanidade animal, 2009

Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária

[karla.baeta@saude.gov.br](mailto:karla.baeta@saude.gov.br) ou [kfbaeta@gmail.com](mailto:kfbaeta@gmail.com)