

## **Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. As mudanças, preconizadas como “modernização” da legislação trabalhista e adequação às novas relações de trabalho, promovem, na verdade, a perda de direitos e possibilitam a intensificação e precarização do trabalho, o que reflete diretamente sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

O trabalho intermitente e a terceirização de quaisquer atividades da empresa contratante, por exemplo, regulamentam vínculos precários. Vários estudos apontam maior incidência de adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Ainda que se fale em mesmas condições dos empregados contratados, tem sido constatado que isso não ocorre na prática.

Em relação ao trabalho intermitente, considerado como “o contrato de trabalho 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”, é preciso considerar ainda que o trabalhador fica à disposição do chamado do empregador. A convocação deve ocorrer com pelo menos três dias de antecedência e, se aceita, não pode ser descumprida “sem motivo justo”. Caso o trabalhador não vá prestar o serviço, ele deve pagar multa de 50% da remuneração. Na prática, o trabalhador fica com seu tempo de trabalho reservado para o empregador e não dispõe dele livremente para si, mas receberá apenas pelas horas do dia que trabalhar.

Não é difícil refletir sobre os impactos que isso trará ao trabalhador e a sua saúde. Se ele só recebe por trabalho executado, a composição de uma renda mensal permanecerá incerta até que finde o mês. Além disso, nesta forma de remuneração, existe a tendência de sobrecarga de trabalho em determinados casos, visto que, em tal cenário, qual o trabalhador que recusará um pedido? Se recusar, ele será chamado novamente? E quando ele estiver doente? Se não for trabalhar, simplesmente não recebe pagamento. Tendem a crescer a negação do adoecimento e o presenteísmo, situação em que o trabalhador doente continua trabalhando mesmo sem ter condições para isso, agravando o seu quadro. O trabalhador só deixará de trabalhar quando não aguentar mais. Além da diminuição salarial, toda esta instabilidade pode gerar um cenário de sofrimento mental e de mais precarização do trabalho.

Também há a regulamentação do teletrabalho. A nova legislação aponta que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e completa que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”. Como servidores de uma instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador, não podemos deixar de externar nossa preocupação, pois sabemos que a prevenção de doenças e acidentes do trabalho requer ações que ultrapassam a maneira simplista como a questão foi tratada na “reforma”.

Nossas pesquisas comprovam que não se conquistam ambientes seguros apenas oferecendo informação aos trabalhadores. Entre outras coisas, é preciso que a própria concepção do ambiente de trabalho preveja meios que garantam a prevenção de acidentes e doenças. Mas como pensar em um ambiente laboral concebido de maneira prevencionista se este ambiente é o próprio lar do trabalhador? E como estabelecer um ritmo de trabalho que não gere adoecimentos por esforços repetitivos se não há pagamento de pausa remunerada no teletrabalho? Como evitar que o trabalhador esteja disponível ao trabalho 24 horas? Esta

---

## **Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

intensificação e disponibilidade total causam desgaste físico e sofrimento mental que podem levar ao adoecimento.

Outro aspecto a ser considerado é que, atualmente, as empresas responsabilizam os trabalhadores pelo adoecimento argumentando que eles não respeitam documento específico que assinam, no qual, por exemplo, consta que não devem ultrapassar a jornada de trabalho estabelecida. Na verdade, nenhum trabalhador trabalha mais porque quer, mas sim para atingir produtividade e metas exigidas pelo contratante. Portanto, se não houver mudanças na forma de se determinar essas metas (atribuições que as empresas não aceitam compartilhar com representações de trabalhadores), a tendência é de haver jornadas ainda mais extensas do que as que já existem.

A nova legislação traz ainda a possibilidade de redução de direitos via negociação coletiva, além de dificultar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, visto que ele deverá arcar com o custo do processo. Também fixa indenizações baseadas no último salário contratual do ofendido. Se um trabalhador ganha menos, a ofensa recebida vale menos. Como não pensar nos casos de assédio moral ou de trabalhadores contaminados que adquirem doenças como o câncer ocupacional? Mentalmente fragilizados, fisicamente adoecidos, terão mais dificuldades de ter acesso ao direito de reparação que lhes é devido.

A Justiça do Trabalho deve se basear, segundo a nova legislação, no “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Mas que vontade coletiva é esta em que os lados que negociam não possuem a mesma força? Mesmo assim, a Lei nº 13.467 afirma que a “convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” em alguns casos. Entre eles, estão: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e por desempenho individual; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Ocorre que esses itens são estruturantes do bem-estar do trabalhador durante sua jornada. Na prática, acaba-se com o contrato civilizatório que permite que a sociedade funcione minimamente equilibrada. Para que haver Estado, esse terceiro ente, se as negociações entre os vendedores e os compradores de força de trabalho bastam, observando raramente preceitos constitucionais? A história do desenvolvimento econômico mundial ensina que, sem regulação estatal, os trabalhadores recebem pagamentos cada vez menores até chegarem a uma condição miserável, na qual não contribuem mais ao sistema econômico como consumidores. Não foi senão por isso que se estabeleceu o salário mínimo. No entanto, com o artifício do teletrabalho, do trabalho intermitente e da negociação imperativa, haverá trabalhadores recebendo muito menos que o mínimo, ficando excluídos da participação na vida social.

Fundamental destacar que, embora esses itens tenham relação direta com a saúde e a segurança dos trabalhadores, a lei desconsidera esse aspecto. E ainda ressalta que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto” no artigo que coloca que essas normas e o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas” não podem ser alvo de negociação coletiva. No entanto, permite que grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres sejam negociados.

Além disso, deve-se ressaltar que jornada de trabalho, vínculos precários e remuneração por produtividade são aspectos da organização do trabalho que influenciam diretamente no



---

## **Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

adoecimento do trabalhador e são levados em conta por diferentes campos de estudos, como a ergonomia, a sociologia do trabalho, a ergologia, a clínica do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Há casos conhecidos em que a remuneração por produtividade levou ao adoecimento e até mesmo à morte de cortadores de cana. Esses aspectos da organização do trabalho também estão na causa dos adoecimentos em frigoríficos e bancos. São apenas alguns exemplos que nos permitem delinear o impacto da nova legislação trabalhista sobre a saúde de toda a população trabalhadora.

Um último ponto a ser destacado, e não menos importante, é o caso das gestantes, que para não trabalharem em "atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo" deverão apresentar atestado médico que recomende o afastamento. Impedir a gestante de trabalhar em local insalubre é medida de proteção que não deve ser fragilizada com exigência de qualquer documento médico, a não ser o próprio exame que comprove a gravidez. O artigo, ao invés de dar liberdade de decisão, condiciona o direito de preservação da saúde à apresentação de um atestado médico.

A partir da reforma trabalhista, a decisão de não se expor ao agente insalubre e procurar um médico deverá partir da empregada gestante. Sabendo que esta decisão trará contratempos ao setor onde trabalha e ao chefe, talvez até comprometendo seu emprego, ela o fará mesmo assim? A que preço? Ao procurar um médico, qual a chance do profissional ter as informações necessárias relativas ao trabalho e à real condição do ambiente laboral para avaliar se a gestante pode continuar ou não a ser exposta? Se as gestantes não podem ser expostas a nenhum dos agentes insalubres reconhecidos, a exigência do atestado não faz nenhum sentido.

Segundo o 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 de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos". O ideal seria que nenhum trabalhador fosse submetido à condição insalubre. No caso de mulheres grávidas, os efeitos da exposição são ainda mais preocupantes, uma vez que estão passando por várias modificações em seus organismos, tornando-as mais frágeis a agentes agressivos, e ainda expondo o bebê em fase de formação a estes agentes.

Há na literatura vários estudos demonstrando malformação ou natimortalidade provocados por exposição de mulheres grávidas a agentes agressivos. Assim como outros tantos indicam que diversos agentes passam para as crianças através do leite materno.

Além disto, os bebês são mais suscetíveis a agentes tóxicos, e a exposição pode ter consequências irreparáveis na vida dessas crianças. Trata-se da defesa do direito à saúde e à vida. O laudo de um médico, seja este de empresa, do SUS ou de confiança da gestante ou lactante, não altera o risco ambiental do local já considerado insalubre. Ao permitir à gestante ou lactante trabalhar e amamentar em local insalubre, a nova legislação está permitindo a exposição desses bebês, ou seja, de incapazes, e suas mães a agentes agressivos.

Essas mudanças aqui relatadas certamente trarão consequências para a saúde e segurança dos trabalhadores. Caminha-se para um cenário em que a precarização e intensificação do trabalho serão ainda maiores, o que pode levar a um aumento dos adoecimentos e acidentes do trabalho. As relações de trabalho se fragilizam, criam-se trabalhadores de diferentes categorias, os laços de solidariedade são rompidos e a organização do trabalho cria o cenário propício ao adoecimento e ao assédio moral.

Publicada em 14 de julho de 2017 no Diário Oficial da União, a Lei nº 13.467 tem 120 dias após a publicação para entrar em vigor. É preciso que ela seja revista antes que suas modificações

**Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

impliquem em mais adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho, o que têm um custo social imensurável e um custo financeiro que deveria ser levado em conta até mesmo por aqueles que se pautam unicamente por questões econômicas.

Adir de Souza
Adriana Cunha Belasco
Adriano Myotin
Alexandra Rinaldi
Alexandre Cabral Tinete dos Santos
Alisson Cardoso Santos
Amarildo Aparecido Pereira
Ana Lucia Bento da Silva
Ana Rubia Wolf Gomes
Andre Luis Santiago Maia
Antonio Lincoln Colucci
Arline Sydneia Abel Arcuri
Armando Barbosa Xavier Filho
Artur Carlos Moreira
Augusto Antonio Barroso Madruga
Augusto Portanova Barros
Bianca Rocha Alcantara
Carlos França
Carlos Sérgio Silva
César Akiyoshi Saito
Claudia Cecilia Marchiano
Cleiton Faria Lima
Clodoaldo Caetité de Novaes
Cristiane Maria Galvão Barbosa
Cristiane Oliveira Reimberg
Cristiane Paim da Cunha
Cristiane Queiroz Barbeiro Lima
Dalton Tria Cusciano
Daniel Martins da Silva Junior
Daniel Pires Bitencourt
Daniel Ricardo Farias Corral
Daniela Bezerra
Daniela Sanches Tavares
Débora Maria dos Santos
Delma Francisco Batista
Diego Fernando Ferreira de Oliveira
Doracy Moraes de Souza
Edival Pereira Silva
Edson Luiz dos Anjos

---

**Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

Edson Rodrigues Santos
Eduardo Algranti
Eduardo Garcia Garcia
Eliane Vainer Loeff
Eliseu Baptista Filho
Elizabeth Yuri Muto
Emerson Moraes Teixeira
Evilyn Cristhina Silva
Fábio Sperduti
Fernanda de Freitas Ventura
Flavio Maldonado Bentes
Gilmar da Cunha Trivelato
Glaucia Menezes Fernandes
Glaucia Nascimento de Souza Veloso
Guilherme Masaaki Koreeda
Gustavo dos Santos Henschel
Gustavo Holzbach Haibara
Helvio Benedito Dias de Carvalho
Heraldo Nelson Guimarães Santos
Horacy Hiroki Takada
Jefferson Peixoto da Silva
João Apolinário da Silva
João Luiz Martins
Jorge Marques Pontes
José Damásio de Aquino
José Hélio Lopes Batista
José Leonardo Padilha
José Marçal Jackson Filho
José Renato Alves Schmidt
Josildo Marcello Muricy Silva
Josué Amador da Silva
Juan Gomes Pereira
Juliana Andrade Oliveira
Júlio César Lopardo Alves
Karina Penariol Sanches
Laura Soares Martins Nogueira
Leo Vinicius Maia Liberato
Leonice Lima Silva
Leonidas Ramos Pandaggis
Ligia Vera Wrasse
Lourenil Aparecido Ferreira
Lúcia Silva da Rocha
Luís Renato Balbão Andrade

---

**Nota dos servidores da Fundacentro (instituição de pesquisa em saúde e segurança do trabalhador) sobre a Reforma Trabalhista**

Solange Silva Nascimento
Sonia Maria Jose Bombardi
Sueli Ismerim Nascimento
Tarsila Baptista Ponce
Tatiana Gonçalves
Teresa Cristina Nathan Outeiro Pinto
Thaís Helena de Carvalho Barreira
Tiago Borges Pedroso do Amaral
Valdecyr Marques de Alencar
Valéria Ramos Gomes Pinto
Vanda Delí de Sousa Teixeira
Vania Gaebler
Vera Lúcia Soares Santos
Walter dos Reis Pedreira Filho