

A Reforma (anti) Trabalhista coloca a saúde da população em risco

Frederico Melo

MAIO 2018

A chamada Reforma Trabalhista, aprovada na Lei 13.467/2017, afeta inúmeras normas referentes às condições de trabalho (em especial, às formas de contratação e à jornada), às negociações coletivas, à organização sindical e ao Judiciário Trabalhista. Esse amplo conjunto de alterações, ao incidir sobre as relações de trabalho, trará impactos sobre a saúde de trabalhadoras e trabalhadores. O texto busca inferir alguns efeitos diretos e indiretos sobre a saúde da classe trabalhadora brasileira resultantes da Lei 13.467, que, mais apropriadamente, deveria ser denominada de Reforma (anti) Trabalhista.

Em essência, a Reforma (anti) Trabalhista visa reduzir a proteção institucional conferida pelo Estado e pelo Sindicato à classe trabalhadora e elevar a proteção às empresas, diminuindo custos laborais, ampliando a autonomia e segurança empresariais e promovendo maior flexibilidade nas relações de trabalho. A Reforma retira direitos e, simultaneamente, dificulta a resistência da organização dos trabalha-

dores. Esse duplo objetivo pode ser detectado, por exemplo, na terceirização, que em geral leva à redução do custo do trabalho e, ao mesmo tempo, dificulta a (re)ação coletiva, ao fragmentar a representação dos trabalhadores no interior de uma mesma empresa. Também promove esse duplo movimento a combinação de reforço da ação sindical, por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, com a fragilização do ator negociador, o sindicato de trabalhadores.

A Reforma, aprovada na Lei 13.467/2017¹, é ampla e afeta aspectos relacionados às condições de trabalho, às negociações coletivas, à organização sindical e ao Judiciário Trabalhista. No aspecto das condições de trabalho, diversifica as formas possíveis de

1. Em 14 de novembro de 2017, foi editada a MP 808, que alterava alguns dispositivos da Lei 13.467/2017. Essa MP perdeu validade em 23 de abril de 2018, sem ter sido apreciada pelo Congresso Nacional. No presente, há especulações sobre possíveis novas formas de alteração e complementação das regras da Lei 13.467, mas agora, de fato, está em vigência o texto da lei conforme aprovado.



contratação; flexibiliza e amplia a jornada; facilita as demissões; flexibiliza as formas de remuneração; e altera as condições de trabalho.

A Reforma (anti) Trabalhista oferece às empresas um amplo leque de tipos possíveis de contrato de trabalho. A Lei 13.429, de abril de 2017, já havia ampliado o escopo do trabalho temporário. A Lei 13.467 criou o trabalho intermitente e o teletrabalho²; ampliou o trabalho em jornada parcial; buscou legalizar a contratação de trabalhadores autônomos, até mesmo quando esses trabalhadores são regulares e exclusivos de uma empresa. Além disso, liberou de modo irrestrito a terceirização para qualquer atividade das empresas, que pode ser realizada sob qualquer tipo de contrato de trabalho e que também pode ser novamente terceirizada. Ou seja, a lei permite a formação de “cadeias de terceirização”, em cujas empresas os contratos de trabalho podem ser os mais diversos, o que amplifica a heterogeneidade, a flexibilidade e a precarização³.

Várias das mudanças promovidas pela Reforma (anti) Trabalhista, não apenas nas formas contratuais, trarão impactos diretos e indiretos sobre a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores. Busca-se identificar, a seguir, alguns desses impactos.

2. Trabalho intermitente é aquele em que a pessoa só trabalha quando é convocada pela empresa e recebe apenas pelo período efetivamente trabalhado, com reflexos (em descanso semanal, férias, 13º e adicionais legais). Teletrabalho ou trabalho remoto ou *home office* corresponde ao trabalho a distância.

3. Uma questão muito polêmica, ampliada pela intenção liberalizante da lei, é a da “pejotização”, isto é, a contratação de trabalhadores organizados na forma de pessoa jurídica (PJ). A “pejotização” pode ser vista como um caso específico na linha limite entre contratação de autônomos e terceirização. Assim como para diversos outros aspectos, o objetivo da lei foi legalizar o que a lei ou o Judiciário Trabalhista considerava ilegal. No Direito Trabalhista brasileiro, a contratação de autônomos regulares e exclusivos tem sido identificada como de burla à relação de emprego assalariada, com base na realidade da atividade de trabalho.

Possíveis impactos da Reforma sobre a saúde de trabalhadoras e trabalhadores

Alguns dispositivos da Reforma (anti) Trabalhista impõem, de modo claro, **impactos diretos** sobre a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Mas a lei também gera **impactos indiretos** sobre a saúde, mediados pelas mudanças (a) nas formas de contratação, (b) na terceirização, (c) na jornada de trabalho, (d) nas formas de remuneração, (e) nas garantias concedidas às empresas.

a) Efeitos diretos

Vários são os efeitos diretos da Reforma sobre a saúde da classe trabalhadora:

1. A lei permite o trabalho de mulheres lactantes e gestantes em áreas insalubres, caso elas não apresentem atestado médico recomendando o afastamento. No caso das gestantes, ressalva-se a proibição do trabalho apenas em áreas de grau máximo de insalubridade.
2. Os horários em que ocorrerão as duas pausas, de meia hora cada, destinadas à amamentação poderão ser definidos por meio de negociação individual, com a lactante. A depender da definição que daí resultar, poderão surgir efeitos negativos para a mãe e/ou para o bebê.
3. Em que pese sua importância para a recuperação física e mental das pessoas trabalhadoras, o intervalo intrajornada de uma hora assegurado para os que têm jornada de trabalho de mais de seis horas pode ser reduzido para até trinta minutos por meio de negociação coletiva, isto é, com a entidade sindical representativa.
4. Embora impeça que a negociação coletiva reduza ou suprima normas sobre questões



de saúde, higiene e segurança do trabalho, a Reforma estabelece que jornada de trabalho e seus intervalos não são considerados questões de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de eventuais negociações.

5. A insalubridade de áreas de trabalho passa a ser passível de identificação por meio de negociação coletiva, enquanto deveria ser objeto de discussão técnica mais apurada.

b) Efeitos indiretos

Alguns dos efeitos indiretos da Reforma sobre a saúde de trabalhadoras e trabalhadores decorrem das formas de contratação e da instabilidade da trajetória ocupacional. A combinação de cardápio variado de possíveis tipos de contratação com a facilitação do término da relação de trabalho (por demissão ou por não reconvocação para o trabalho) pode tornar os vínculos de trabalho ainda mais instáveis e curtos do que já eram e acelerar a rotatividade, afetando negativamente as condições de saúde da pessoa trabalhadora.

6. O adoecimento mental pode ser impulsionado pela insegurança econômica, seja em relação à ocupação, ao rendimento e/ou à jornada.
7. A contratação precária pode levar trabalhadores a ocultarem problemas de saúde e, assim, agravar doenças. Por exemplo, um trabalhador com contrato de trabalho intermitente ou um trabalhador autônomo, para não perder o “contrato” com a empresa e a oportunidade de auferir renda, pode ocultar problemas de saúde e aceitar “convite” de trabalho.
8. A “demissão em comum acordo” também pode escamotear os efeitos negativos da atividade laboral sobre a saúde dos tra-

balhadores. Esse tipo de demissão, introduzido pela Reforma, deverá resultar em pagamento inferior, porém mais ágil, das verbas rescisórias; por isso, a fim de receber mais rapidamente as verbas referentes a seus direitos trabalhistas no término de seu contrato de trabalho, a pessoa trabalhadora pode dar quitação plena de direitos à empresa.

Outros efeitos indiretos decorrem da *terceirização irrestrita*. Essa forma de organizar a produção aloca, no processo produtivo de uma empresa, trabalhadores de outra empresa por meio de contrato entre elas, e, com isso, permite alcançar diferentes objetivos, entre os quais a desresponsabilização por problemas de saúde decorrentes do trabalho. Com frequência, grandes empresas terceirizam setores produtivos mais agressivos à saúde dos trabalhadores.

9. A ampliação da terceirização, por si só, e a difusão da “pejotização” de trabalhadores podem aprofundar os impactos negativos sobre a saúde advindos dos próprios processos de trabalho e da falta de treinamento e de acesso a equipamentos de proteção mais adequados.
10. No caso da “pejotização”, acidentes ou doenças ocorridos no processo produtivo poderão ser imputados não à empresa contratante, mas à própria “pessoa jurídica” dos trabalhadores.
11. A conjugação de “cadeia de terceirização” com a diversidade de tipos de contrato de trabalho possíveis ao longo dessa “cadeia” dificulta a fiscalização por parte das autoridades governamentais responsáveis e o estabelecimento de nexos causais entre atividade laboral e doença.



Mudanças na jornada de trabalho também podem trazer outros impactos indiretos negativos sobre a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

12. As longas jornadas do teletrabalho e do regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso podem afetar a saúde dos que trabalham nesses sistemas, os quais, pela Lei 13.467, podem ser estabelecidos por meio de contrato entre a pessoa trabalhadora e a entidade empregadora. O regime 12 por 36 pode, inclusive, ser implantado em áreas insalubres, o que agrava o impacto negativo sobre a saúde dos que são a ele submetidos.
13. O mesmo pode ocorrer com trabalhadores alocados em atividades cuja jornada efetiva era, até antes da lei, composta também pelo tempo despendido com algumas tarefas essenciais para a execução do trabalho, tais como deslocamento, troca de roupa e banho. Os períodos de tempo dedicados a essas tarefas foram excluídas do cômputo do total de horas trabalhadas. Em atividades rurais, fábricas com ambientes laboratoriais e minas, entre outros, essa redução no que se considera jornada de trabalho pode ser bastante expressiva, obrigando as pessoas trabalhadoras a ficarem muito mais tempo nas empresas. A combinação disso com sistemas de trabalho 12 por 36 ou com realização de horas extras pode agravar o dano sobre a saúde e o bem-estar.
14. Também poderá ter efeitos negativos a eventual prorrogação de jornada de trabalho em áreas insalubres por meio de negociação coletiva e sem necessidade de autorização por fiscais governamentais.
15. A total flexibilidade da jornada de trabalho da pessoa com contrato intermitente

pode ocasionar danos à sua vida social e familiar, às suas atividades de lazer e de educação e, assim, à sua saúde. Na hipótese de o trabalho em contrato intermitente ser prestado sempre à noite, haverá prejuízo à sua saúde.

16. A flexibilização acentuada da jornada também pode ser exigida dos trabalhadores com a imposição constante de realização de horas extras seguidas por compensação, com desorganização da vida pessoal, familiar e social, além de efeitos negativos à saúde.

Mudanças na forma de remuneração também podem afetar a saúde. A Reforma estimulou a flexibilização da remuneração ao retirar limites à concessão de prêmios e de ajuda de custo, ao mesmo tempo em que estabeleceu que esses itens remuneratórios não constituem base para incidência de encargos trabalhistas em geral, o que reduz o valor futuro da aposentadoria da pessoa e a arrecadação corrente da Previdência e de outros fundos públicos (como o FGTS). Estipulou, ainda, que acordos de participação nos lucros ou resultados (PLR) são passíveis de prevalência sobre a lei, ou seja, possibilitou a pactuação de PLR, sem observância dos parâmetros fixados em lei.

17. Caso se difunda a remuneração por prêmios baseados em desempenho, tais como a PLR ou prêmio por produtividade, pode ocorrer intensificação da jornada de trabalho, com todos os riscos que isso implica em termos de adoecimento e de acidentes de trabalho.

Por fim, a Reforma concede uma série de *garantias às empresas*, que podem dificultar a busca de ressarcimento por danos sofridos à saúde, à integridade física e à vida.



18. Desobriga-se a homologação da rescisão contratual na entidade sindical, o que pode impedir a identificação de prejuízos aos trabalhadores, inclusive quanto à sua saúde.
19. A Reforma possibilita a concessão, pela pessoa empregada à entidade empregadora, de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, inclusive quanto a equipamentos de proteção e treinamento recebidos. Esse recibo, no entanto, pode ser obtido mediante a pressão dos empregadores sobre os trabalhadores, que cederão em função da necessidade de manter o emprego.
20. A Reforma também estabeleceu limites para a concessão de indenização por “danos extrapatrimoniais”, ou seja, por prejuízos morais, estéticos ou existenciais, que podem decorrer de acidentes ou doenças profissionais. A demanda de reparação desses danos, agora, conta com limite para o valor indenizatório de acordo com o grau da ofensa causada, se leve, média, grave ou gravíssima. Pela Lei, o último salário da pessoa ofendida constitui a base de cálculo para a indenização, o que supõe que a moral, a boa apresentação e o valor existencial de uma pessoa são proporcionais a seu salário.
21. A Reforma deixou o recurso ao Judiciário Trabalhista mais caro e mais arriscado, o que dificultará a efetivação dos direitos associados à relação de trabalho em geral. Mas as causas vinculadas a danos à saúde são ainda mais caras e arriscadas, porque muitas vezes exigem perícias e a relação da doença com a atividade produtiva é de difícil comprovação. Dessa forma, as mudanças no processo das reclamações trabalhistas podem encarecer e dificultar,

em muito, a responsabilização das empresas quanto aos danos à saúde de seus trabalhadores.

Considerações finais

A Reforma (anti) Trabalhista amplia a submissão das pessoas aos interesses das entidades empregadoras, o que impõe prejuízos inequívocos à saúde da população trabalhadora. E, ao incidir sobre uma população que envelhece, num contexto de restrição do papel do Estado, seus efeitos negativos se agravam.

A partir da constatação de que a atividade de trabalho traz riscos e ônus à saúde, a Constituição Federal de 1988 incorporou preceitos que visam proteger trabalhadores e trabalhadoras. Com esse objetivo, a Constituição instituiu limitação à jornada (de oito horas por dia) e à duração semanal e anual do trabalho (com o direito às 44 horas semanais, ao descanso semanal e às férias) e restrições ao trabalho noturno, àquele em turnos de revezamento e em atividades penosas, perigosas ou insalubres. Vários dispositivos da Lei 13.467 e as formas contratuais por ela incentivadas colocam em risco essas garantias constitucionais.

As mudanças legais têm um claro viés de desresponsabilização das empresas em relação à saúde e à integridade física de seus trabalhadores. Isso pode ser constatado nas alterações referentes às formas de contratação, à liberação irrestrita da terceirização e às limitações aos processos judiciais trabalhistas.

A Reforma amplia a instabilidade de renda e de ocupação da classe trabalhadora. Essa maior instabilidade econômica irá se conjugar com o rebaixamento das políticas públicas imposto pela Emenda Constitucional 95, do “teto dos gastos”. A trajetória de piora dos serviços públicos e de dificuldade orçamen-



tária das famílias, por sua vez, será agravada pelo envelhecimento da população, em geral, e da classe trabalhadora, em particular, o que exigiria expansão dos gastos com saúde e com atenção aos idosos, ao contrário do estabelecido na Emenda 95.

As receitas previdenciárias e a filiação à Previdência Social também serão negativamente afetadas. A aceleração da rotatividade ocupacional, a ampliação dos tipos de contratos sem contribuição previdenciária e a redução dos níveis de rendimento irão impor obstáculos ao alcance das 180 contribuições à Previdência, requisito mínimo atual para acesso à aposentadoria. Mesmo sob as regras atuais do Regime Geral da Previdência, serão crescentes as dificuldades de homens e, principalmente, mulheres para se aposentar, o que os obrigará a permanecer por mais tempo em atividade laboral. Isso afetará especialmente as pessoas de pouca qualificação ocupacional.

A Reforma (anti) Trabalhista faz parte de um conjunto de mudanças implementadas pelo governo atual para reorientar os rumos futuros do país. As mudanças mais tópicas e as “reformas estruturais” apontam, todas elas, no sentido do aprofundamento das já brutais desigualdades socioeconômicas brasileiras.

**Autor**

Frederico Melo é Economista do DIEESE na subseção da CUT-Estadual de Minas Gerais.

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. No Brasil a FES atua desde 1976. Os objetivos de sua atuação são a consolidação e o aprofundamento da democracia, o fomento de uma economia ambientalmente e socialmente sustentável, o fortalecimento de políticas orientadas na inclusão e justiça social e o apoio de políticas de paz e segurança democrática.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-9565-034-3



9 788595 650343