



A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

THE FLEXIBILIZATION OF LABOR LAWS AND THE IMPACTS ON WORKERS' HEALTH: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF LABOR REFORM

Beatriz Rocha Andrade¹

Caio Santos de Oliveira²

Elisangela Paula do Sacramento Peixe³

RESUMO

O presente artigo visa sobre a flexibilização de direitos trabalhistas na Lei n.º 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017, que gerou controvérsias e críticas por parte de diversas entidades ligadas ao direito do trabalho. Tais críticas se deram em função das mudanças significativas que a reforma trouxe para as relações de trabalho no Brasil. Assim, dentro dessa temática, percebe-se uma questão que deve ser debatida e analisada: quais são os impactos concretos da flexibilização das leis trabalhistas na saúde física e mental dos trabalhadores a partir da reforma trabalhista? Neste sentido, para uma melhor compreensão do problema e para reflexão, se verificam as questões norteadoras: em que consiste a Lei nº 13.467/2017 e quais os impactos da flexibilização das leis trabalhistas na saúde física e emocional dos trabalhadores? Como se posiciona o Supremo Tribunal Federal e as doutrinas acerca desta lei, considerando as incontáveis alterações nas relações de trabalho? Por fim, concluiu-se pela necessidade de equilibrar as reformas com a proteção dos direitos e da saúde dos trabalhadores. Para tanto, foi utilizado método qualitativo, tendo por fundamento pesquisa em artigos científicos, doutrinas, projetos de lei, decisões judiciais, além do próprio arcabouço normativo trabalhista.

Palavras-chave: Terceirização; Insalubridade, Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência UNEX de Vitória da Conquista/BA (UNEX/VC), e-mail: rocha.andrade@ftc.edu.br

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência UNEX de Vitória da Conquista/BA (UNEX/VC), e-mail: caio.oliveira1@ftc.edu.br

³ Professora Orientadora do Centro Universitário UniFTC de Vitória da Conquista (UniFTC/VC), Pós Graduada em Direito Processual Civil (2021) – Damásio de Jesus; Pós Graduada em Direito Público e Privado (2019) - Faculdade de Ilhéus (CESUPI); Graduada em Direito (2019)-Faculdade de Ilhéus (CESUPI); Graduada em Letras - Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC) (2012). elisangela.peixe@ftc.edu.br

This article aims to make labor rights more flexible in Law No. 13,467/2017, known as the 2017 Labor Reform, which generated controversies and criticism from several entities linked to labor law. significant changes that the reform brought to labor relations in Brazil. Thus, within this theme, there is a question that must be debated and proven: what are the concrete impacts of the flexibilization of labor laws on the physical and mental health of workers following the labor reform? In this sense, for a better understanding of the problem and for reflection, let's check the guiding questions: what does Law No. 13,467/2017 consist of and what are the impacts of the flexibility of labor laws on the physical and emotional health of workers? How does the Federal Supreme Court and the doctrines regarding this law position itself, considering the countless changes in labor relations? Finally, it was concluded that there was a need to balance reforms with the protection of workers' rights and health. To this end, a qualitative method was used, based on research in scientific articles, doctrines, bills, court decisions, in addition to the labor regulatory framework itself.

Keywords: Contract Outsourcing; Unhealthy Work, Labor Reform .

1. INTRODUÇÃO

A história do direito trabalhista é uma narrativa de transformações e avanços que refletem a evolução das relações laborais ao longo do tempo. No contexto da Revolução Industrial, as condições de trabalho precárias dos trabalhadores motivaram a necessidade de regulamentação, levando ao surgimento das primeiras leis trabalhistas no início do século XX. Todavia, foi com o advento da Constituição de 1934 que o Brasil reconheceu formalmente os direitos dos trabalhadores, definindo as bases para a sua proteção. O auge desse processo ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, consolidando um conjunto de garantias e direitos para os trabalhadores.

A CLT sofreu sucessivas modificações ao longo de sua história. Pode-se dizer, contudo, que a mais destacada delas ocorreu com a promulgação da Lei 13.467/2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, que representou um marco significativo no cenário laboral ao impor modificações substanciais que reverberaram de maneira profunda na vida da classe trabalhadora. No âmago dessas mudanças, emerge uma atenção primordial com as condições laborais, que se agravaram para muitos trabalhadores, acarretando impactos diretos e indiretos na saúde desses indivíduos.

Em meio a esse contexto, surgem questionamentos acerca da harmonia entre as alterações implementadas e o direito constitucionalmente garantido à saúde e ao próprio direito ao trabalho enquanto fundamento da República (art.1º, IV, da Constituição), despertando a necessidade de uma análise das instruções dessa reforma e seus impactos nas condições laborais e de bem-estar dos trabalhadores.

Nesse cenário, a chamada "modernização" proposta pela reforma trabalhista, acaba por desvincular os trabalhadores dos seus direitos anteriormente adquiridos, representando assim uma clara regressão social. Para Coutinho, “não há, em todo o projeto, nenhuma ampliação de direitos à classe trabalhadora senão o aumento exacerbado do poder da burguesia, para a definição das cláusulas dos contratos individuais ou coletivos de trabalho” (“Reforma” trabalhista de Temer retrocede ao século 19. Agência DIAP. Coutinho, Grijalbo, 2017)

É relevante ressaltar que a Constituição de 1988 estabeleceu uma distinção clara entre saúde e trabalho, conferindo-lhes o status de direitos sociais. Tais direitos sociais constituem elementos fundamentais e são orientadores da identidade constitucional de uma sociedade. São conhecidos como direitos garantidores da condição ou status de cidadania. Bonavides (2015, p.676), por exemplo, defende uma abordagem que considera a garantia dos direitos sociais como uma cláusula pétrea, ampliando a compreensão dos direitos e garantias individuais enumerados no art. 60, parágrafo 4º, inciso IV, da Constituição.

Faz-se necessário retratar tal tema para expor os problemas decorrentes da promulgação da reforma trabalhista de 2017, uma vez que a Reforma Trabalhista permitiu, por exemplo, que grávidas e lactantes trabalhem com agentes insalubres. Ocorre que os agentes insalubres físicos aumentam o risco de abortos espontâneos, enquanto os agentes químicos em geral afetam tanto a gestação, quanto as lactentes a curto, médio e longo prazo. Deste modo, nota-se que a flexibilização da legislação quanto a esse tema acarreta prejuízos à saúde da trabalhadora grávida, das lactantes, bem como dos fetos e recém-nascidos.

O objetivo deste artigo reside na identificação e análise das potenciais repercussões da Reforma Trabalhista sobre a saúde dos trabalhadores, considerando os princípios constitucionais que consagram a saúde como um direito social e que

estabelecem a responsabilidade do Estado de adotar políticas sociais e de incentivar a mitigação dos riscos de enfermidades e outros agravos.

Os objetivos da pesquisa serão apresentados por meio de métodos qualitativos, utilizando-se de procedimentos interpretativos e valorativos para a análise de todas as informações obtidas. As técnicas de pesquisa adotadas serão a bibliográfica, desenvolvida a partir de material jurídico já publicado sobre o tema, quais sejam livros e artigos, e a documental, realizada a partir de análise da legislação pertinente. Os recursos utilizados no trabalho serão livros, artigos, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e projetos de lei.

A pesquisa foi dividida em partes. Inicialmente, aborda-se o cenário pré-reforma, evidenciado as principais alterações da reforma trabalhista. No segundo momento, aborda-se a permissão de grávidas e lactantes de trabalharem em ambientes insalubres. No terceiro momento, são evidenciados pontos cruciais da Reforma Trabalhista, dentre eles a autorização da terceirização, bem como os consequentes impactos.

2. RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 ASPECTOS INICIAIS SOBRE A LEI Nº 13.467/2017

A Constituição de 1988 traz em seu corpo normativo norma prescritiva de que a saúde é direito de todos, cabendo ao Estado a promoção de meios para garanti-la mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos.

A Convenção nº 187 da Organização Internacional do Trabalho promoveu a segurança e saúde no trabalho por meio de Convenções e Recomendações objetivando uniformizar a legislação trabalhista internacional, e incluiu um nível mínimo de proteção universal do trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 foi considerada inconstitucional por várias entidades ligadas ao Direito do Trabalho, dentre elas a Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público, o Ministério Público do Trabalho, a Ordem dos Advogados do Brasil, a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas e o

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, em função de a reforma ter alterado diversas relações de trabalho. Um dos pontos elucidados pelo Ministério Público do Trabalho foi a flexibilização da jornada de trabalho, que foi prevista no projeto de lei a partir da negociação entre empregados e trabalhadores, haja vista que tais mudanças violam a jornada constitucional e também vão contra acordos internacionais assinados pelo Brasil. Outro ponto que gerou descontentamento das entidades citadas, bem como da população em geral, foi a liberação da terceirização irrestrita da mão de obra nas empresas.

Antes da promulgação da Lei da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia que mulheres grávidas e lactantes (aquelas que estavam amamentando) deveriam ser afastadas de quaisquer atividades, operações ou intervalos insalubres durante os períodos de gestação e lactação. Era obrigatório que essas mulheres exercessem suas funções em ambientes considerados salubres (conforme o art. 394-A, inserido pela Lei nº 13.287 de 2016). Portanto, independente do grau de insalubridade, fosse ele mínimo, médio ou máximo, a lei vedada categoricamente que gestantes e lactantes trabalhassem nessas condições.

Entretanto, a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe uma alteração significativa nessa regra de proteção. Com a nova legislação, somente o trabalho em atividades insalubres de grau máximo de permanência resta proibido para elas. Isso implica em que os empregadores tenham o direito de designar gestantes e lactantes para realizarem atividades insalubres de graus médio ou mínimo. No entanto, elas só poderiam deixar de realizar essas atividades caso apresentem um atestado emitido "por seu médico de confiança" em que se recomende o afastamento desse tipo de trabalho, visando preservar sua saúde.

A atual legislação trabalhista, que passou a vigorar no mês de novembro do ano de 2017, surgiu com o propósito de combater o desemprego e a crise econômica, "modernizando-a" em benefício do país. Para o legislador, tal alteração realizada com o advento da nova lei, traria mais benefícios aos trabalhadores; ao analisar as alterações realizadas no diploma legal e os dispositivos constitucionais de proteção aos trabalhadores, verifica-se que a lei promoveu uma série de mudanças na legislação trabalhista brasileira, incluindo aquelas relacionadas à terceirização. Antes da Reforma, a terceirização já era uma prática disseminada, mas a falta de

regulamentação específica gerava riscos e vulnerabilidades para os trabalhadores envolvidos nesse modelo de contratação. Com as alterações promovidas pela Reforma, como a possibilidade de terceirização de atividades-fim e a flexibilização de alguns direitos trabalhistas, tornou-se fundamental investigar os efeitos dessas mudanças no mercado de trabalho e nas condições de emprego.

2.2 PRÉ-REFORMA TRABALHISTA

Como já apontado, a Lei nº 13.467/2017 trouxe diversas modificações ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho. Várias dessas mudanças desrespeitaram as normas relativas à saúde do trabalhador, dispostas tanto na Constituição de 1988, bem como na legislação infraconstitucional.

Com o propósito de assegurar a segurança das mulheres grávidas, lactantes, fetos e recém-nascidos durante o período de amamentação, o artigo 394-A da CLT passou por uma modificação em 2016. Essa modificação estabeleceu uma proibição integral do trabalho de gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres. À vista disso, no caso de uma mulher que estivesse exercendo suas funções em um local insalubre e viesse a engravidar ou entrar na fase de lactação, seria necessário afastá-la imediatamente das atividades anteriormente exercidas e realocá-la para um ambiente que seja considerado salubre. Com a introdução da Reforma Trabalhista, houve novas modificações neste artigo do Decreto-Lei n. 5.452/1943:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Conforme evidenciado, e de acordo com as disposições legais, uma empregada grávida será automaticamente retirada do ambiente insalubre somente se a atividade for categorizada como insalubre em seu grau máximo. Caso contrário, a

decisão de afastamento dependerá da apresentação de um atestado médico emitido por seu profissional de saúde.

No que se refere às lactantes, por outro lado, não existe a obrigatoriedade de afastamento, mesmo quando a trabalhadora está sujeita a condições insalubres de nível máximo. Isto posto, as lactantes somente serão afastadas de suas funções em ambientes insalubres se dispuserem de um atestado médico recomendando tal medida.

Outro ponto a ser destacado é a terceirização da mão de obra conforme a legislação brasileira. A terceirização do trabalho não é algo recente no ordenamento jurídico brasileiro; ocorre que antes da Constituição de 1988 não existiam normas que regulassem sobre esse tema. Tal atividade era praticada com fundamento apenas no entendimento do TST, nos termos da Súmula 256, que restringia a terceirização no Brasil, de modo que só era lícita a terceirização para os casos de trabalho temporário e de vigilância, sob pena de formação do vínculo empregatício direto com o tomador dos serviços. Ocorre que, no ano de 1994, a Súmula 256 teve sua eficácia prejudicada em virtude da edição da Súmula 331 do TST, que trouxe consigo a permissividade de maiores possibilidades de terceirização, como exemplo os serviços de limpeza e serviços relacionados às atividades de meio da empresa.

Isto posto, antes do advento da reforma trabalhista de 2017, a legislação ora vigente apenas autorizava a terceirização de atividades genéricas, que serviam de suporte às atividades de fim da empresa, isto é, atividades-meio. Ademais, conforme a legislação trabalhista, a jornada semanal estava restrita ao formato padrão de 44 horas, incluindo uma hora de intervalo.

2.3 ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA E A PERMISSÃO DE TRABALHOS INSALUBRES PARA GRÁVIDAS E LACTANTES.

Essa Reforma suscita preocupações em relação à saúde da mulher. *A priori*, as trabalhadoras que são expostas a ambientes insalubres durante a gravidez ou lactação podem sofrer danos tanto à sua saúde, quanto à saúde do feto ou recém-nascido.

A discussão em torno da Reforma Trabalhista que permite que mulheres grávidas e lactantes desempenhem atividades de grau médio e baixo de insalubridade tem revelado uma clara desigualdade com os direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Ao permitir tal prática, a reforma parece negligenciar a proteção à saúde dessas trabalhadoras, que é um direito constitucional incontestável. Uma exposição a ambientes insalubres, mesmo que em grau moderado ou baixo, pode representar riscos explícitos para a gestante, bem como para o bebê em desenvolvimento. Dessa forma, a permissão dessas atividades insalubres para grávidas e lactantes se mostram em desacordo com os princípios fundamentais da Constituição brasileira, que visa garantir o bem-estar e a saúde de todos os cidadãos.

Deste modo, o Projeto de Lei nº 11.239/18 determina que mulheres gestantes e lactantes se afastem de trabalhos insalubres com direito a pagamento de adicional de insalubridade pela empresa. Conforme o texto, a participação da gestante ou lactante em atividades ou tarefas insalubres de grau médio ou mínimo só será autorizada se ela apresentar, de forma voluntária, um atestado médico emitido por um profissional de saúde do sistema público ou privado. Esse atestado deve autorizar a continuação de suas atividades laborais. Além disso, de acordo com a proposta, nos casos em que não seja viável para uma gestante ou lactante afastada desempenhar uma função de saúde na empresa, essa situação será temporária como gravidez de risco. Isso acarretará no recebimento do salário-maternidade, além de uma referência adicional à insalubridade, durante todo o período de afastamento.

Em decorrência dessas discussões, foi proposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, em maio de 2019; o Supremo Tribunal Federal invalidou o dispositivo da Lei 13.467/2017 que condicionava o afastamento de gestantes ou lactantes do exercício de atividades insalubres à apresentação de atestado médico. O ministro Alexandre de Moraes, ora relator, destacou que a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria obrigação da gestante ou da lactante em apresentar atestado médico, sob pena de prejudicá-la e causar deficiência ao recém-nascido.

O ministro enfatizou a dificuldade das mulheres que não têm acesso à saúde básica para obterem um atestado para essa finalidade. Segundo ele, a constituição

garante uma série de direitos sociais, dentre eles a proteção à maternidade, a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gravidez, além de normas de saúde, higiene e segurança.

Segundo sua interpretação, mesmo quando há claro prejuízo para a saúde da trabalhadora, a alteração na lei agora a responsabiliza por comprovar essa circunstância. Essa mudança é percebida como desfavorável para a completa salvaguarda dos interesses constitucionalmente protegidos.

Na avaliação da ministra Rosa Weber, a alteração introduzida pela Reforma Trabalhista representa um "inegável retrocesso social". Isso se deve à revogação da norma anterior que proibia o trabalho em condições insalubres para gestantes ou lactantes, além de menosprezar o direito fundamental à saúde da mãe trabalhadora. A ministra ressaltou ainda que o valor social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana perpassa todo o texto constitucional. Portanto, argumentou que as mudanças legais não devem suprimir os valores consolidados na sociedade brasileira e os direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Quanto à perspectiva do ministro Luís Roberto Barroso, a reformulação introduzida confrontou o direito social à proteção da maternidade, o princípio do melhor interesse da criança (artigo 227 da Constituição Federal) e o princípio da precaução. Este último estabelece que, diante de riscos ou incertezas, a postura mais conservadora e protetiva deve ser favorecida.

Em seu voto, o ministro Luiz Fux destacou que, ao buscar preservar seu emprego a médio prazo, a trabalhadora poderia optar por se expor aos fatores de risco, abstendo-se de apresentar atestado médico. Essa escolha, segundo ele, expõe tanto a saúde da trabalhadora, sujeita a um possível aborto espontâneo, quanto ao bebê, particularmente vulnerável durante a lactação e, ainda mais, na fase gestacional. Além disso, o ministro argumentou que a imposição do ônus de apresentar atestado à trabalhadora reforça os laços socialmente construídos, as quais incidem de maneira desproporcional sobre as mulheres.

2.4 A REFORMA TRABALHISTA E A AUTORIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Outro ponto a ser destacado em análise da Reforma Trabalhista é a autorização da terceirização. A terceirização pode ser compreendida como o processo de transferência da realização de alguns serviços de uma empresa para outra. Nesse contexto, o trabalhador mantém um vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços, mas desempenha suas atividades não diretamente nas instalações da empresa contratante, mas sim na área designada para sua alocação.

Ocorre que normalmente, a empresa contratante não reconhece o terceirizado como um colaborador integral, mas sim como apenas mão de obra. Essa postura muitas vezes se traduz na falta de preocupação em oferecer um ambiente de trabalho adequado e equipamentos apropriados para esses profissionais. O contrato de terceirização, frequentemente, resulta na redução dos salários e benefícios dos colaboradores terceirizados, quando comparados aos colegas não terceirizados da própria contratante.

Anteriormente, apenas as atividades-meio, como portaria, vigilância, conservação e limpeza eram passíveis de terceirização por parte da empresa contratante. Contudo, com a entrada em vigor da reforma, a terceirização foi ampliada para abranger também atividades-fim, como produção, serviços administrativos e jurídicos. Portanto, a reforma abriu as portas para a terceirização de uma variedade maior de funções, permitindo, em essência, a externalização de diversos tipos de mão de obra.

À luz dos impactos da Reforma Trabalhista na saúde dos trabalhadores, a primeira modificação diz respeito à reestruturação das jornadas de trabalho. Antes, a jornada semanal estava restrita ao formato padrão de 44 horas, incluindo uma hora de intervalo. Agora, a reforma também introduz a permissão para jornadas de 12 horas, seguidas por um intervalo de descanso de 36 horas (12x36).

Outra atualização abrange o descanso dos colaboradores que trabalham mais de seis horas por dia. Anteriormente, era obrigatório um intervalo de uma hora para o almoço diário. Com as mudanças trazidas pela Reforma, esse intervalo pode ser negociado, desde que o colaborador usufrua de um mínimo de 30 minutos de pausa, permitindo-lhe a possibilidade de encerrar o expediente um pouco mais cedo. No que se refere às férias, há agora a opção de dividir o período de descanso em até três

intervalos distintos. É necessário que pelo menos um desses períodos seja superior a 14 dias, enquanto os demais podem ser de no mínimo 5 dias.

2.5 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Com a implementação da Reforma Trabalhista no ano de 2017, houve a autorização para que mulheres grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres de grau baixo e médio, em conformidade com a NR-13 e NR-15; no entanto, a exposição destas trabalhadoras a ambientes de trabalho insalubres acarreta consequências tanto para a saúde da mãe quanto para o desenvolvimento do feto. A priori, a presença de agentes nocivos, como produtos químicos, ruído excessivo e radiações, podem aumentar o risco de complicações durante a gestação, bem como ocasionar abortos espontâneos e partos prematuros. Ademais, a exposição a substâncias tóxicas pode afetar o desenvolvimento do feto, levando a malformações e problemas de saúde a longo prazo para a criança. Já para as lactantes, pode ocorrer a transferência de substâncias tóxicas para o leite materno que pode comprometer a saúde do bebê, prejudicando seu crescimento e desenvolvimento.

Para os bebês que estão em desenvolvimento e para aqueles que estão se alimentando do peito, a presença de certos produtos químicos no leite da mãe pode causar problemas de saúde que se manifestam ao longo do tempo. Isso inclui a possibilidade de desenvolver alergias, enfrentar desafios no desenvolvimento do cérebro e, até mesmo, ter o sistema de defesa do corpo comprometido.

Além disso, a permanência de mulheres grávidas e lactantes em ambientes insalubres pode acarretar uma série de problemas de saúde significativos. A exposição a produtos químicos tóxicos, radiações ou substâncias perigosas pode aumentar o risco de complicações para a saúde da mãe, como problemas respiratórios, dermatites, doenças ocupacionais e até mesmo abortos espontâneos. De igual forma, o estresse físico e emocional decorrente das condições adversas de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de doenças como hipertensão e depressão.

Outrossim, essa exposição a ambientes de trabalho insalubres pode ocasionar efeitos no desenvolvimento fetal, haja vista que a exposição a agentes insalubres

pode afetar diretamente o desenvolvimento do feto, causando malformações congênitas, retardo no crescimento fetal, prematuridade e baixo peso ao nascer. Tais consequências podem ter efeitos duradouros na saúde e no desenvolvimento da criança.

A exposição a ambientes insalubres além de ocasionar problemas de saúde nas mulheres grávidas e lactantes, pode interferir diretamente na saúde da criança, uma vez que, no caso de mães lactantes expostas a substâncias nocivas, essas substâncias podem ser transmitidas através do leite materno, colocando o bebê em risco de diversas doenças, incluindo alergias, distúrbios do sistema nervoso, deficiências imunológicas e outras complicações de saúde.

Assim, diante das evidentes implicações para a saúde materna e o bem-estar dos recém-nascidos, torna-se imperativo reconhecer que gestantes não devem, de forma alguma, ser expostas a ambientes de trabalho insalubres.

Outrossim, ainda a luz dos impactos da Reforma Trabalhista na saúde dos trabalhadores, no que se refere aos trabalhadores terceirizados, tem sido cada vez mais comum, após a reforma trabalhista, a terceirização da mão de obra. O problema está na maneira pela qual é desenvolvida na prática, a qual, com o objetivo de fomentar a economia, acaba indo de encontro com o cuidado que o Estado brasileiro propõe para a saúde do trabalhador.

No caso concreto, o trabalho terceirizado, no âmbito das relações laborais brasileiras, é mais prejudicial à saúde do trabalhador se comparado com a condição do trabalhador que é diretamente contratado pela tomadora de serviços. A exemplo, o trabalhador terceirizado recebe menores remunerações, e para compensar acaba fazendo vários “bicos” para suprir os rendimentos mensais ideais para a sua sobrevivência. Ocorre que, ao exceder a carga horária de trabalho, o cansaço físico e mental e o estresse virão juntos, colocando-os em maiores chances de ocorrer acidentes de trabalho e problemas de saúde, entre o mais comum, a depressão.

Além disso, a saúde mental do terceirizado acaba sendo diretamente afetada, vez que o trabalhador nessas condições não tem perspectiva de crescimento. Outrossim, os trabalhadores terceirizados costumam ter jornadas mais longas, condições de insegurança, insalubridade, maior rotatividade, dentre outros inúmeros problemas, acarretando diversos transtornos. O adoecimento pelo trabalho é

potencializado pelo sistema de terceirização, que instiga o aumento do ritmo de serviço e as pressões psicológicas, em um ambiente de trabalho menos seguro (Krost, 2019, p. 529).

Este desgaste adicional empregado pelo terceirizado é um dos piores malefícios à saúde humana, vez que é uma das principais causas de adoecimento, primordialmente psicológico, podendo causar entre os mais comuns problemas, a ansiedade, depressão, síndrome de *burnout*, e até mesmo a morte.

Os trabalhadores terceirizados são fomentados a enfrentar cotidianamente com uma maior pressão produtiva pelo ritmo e condições de trabalho no seu ambiente de trabalho, lidando além da falta de perspectiva de estabilidade no emprego, bem como com a supressão de férias, aumento da sua jornada de trabalho e com a discriminação perante os colegas que possuem contrato de trabalho, tudo isso acarretando em um maior número de acidentes e adoecimentos.

Ademais, outro problema comumente ocorrido após a terceirização, é o aumento da informalidade, sendo assim, fomenta as empresas a simular uma terceirização formal, o que na prática é apenas uma relação entre duas partes por meio de um contrato civil. Sendo assim, as empresas com o objetivo de burlar a legislação e não arcar com os devidos valores trabalhistas, fazem propostas para o trabalhador registrar-se como MEI - Microempreendedor Individual e prestar os serviços por meio de um contrato civil, ainda que haja todos os requisitos de uma relação de emprego - alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, deixando-o desprotegido.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo abordou a Lei nº 13.467/2017, que promoveu significativas mudanças no cenário trabalhista do Brasil, suscitando debates em relação às implicações dessas alterações para a saúde e os direitos dos trabalhadores, especialmente das mulheres grávidas e lactantes. A Reforma trouxe modificações ao tratamento dessas trabalhadoras em ambientes insalubres, gerando preocupações sobre a proteção da saúde dessas mulheres, assim como dos fetos ou recém-nascidos.

Posto isso, foi proposto o Projeto de Lei 11239/18, com o objetivo de reforçar a proteção das gestantes e lactantes ao determinar o afastamento de trabalhos insalubres com direito a pagamento de adicional de insalubridade. A proposta se baseia na necessidade de um atestado médico para autorizar a continuação das atividades, buscando alinhar a legislação com as preocupações de saúde e bem-estar dessas trabalhadoras.

Ato contínuo, a análise da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) evidencia a importância dos direitos à maternidade e à criança, que não devem ser negligenciados em prol de burocracias como a exigência de atestados médicos. A decisão enfatiza a necessidade de proteger esses direitos fundamentais, reconhecendo a dificuldade de acesso à saúde básica para algumas trabalhadoras.

Além disso, aborda-se a expansão da terceirização para atividades-fim, que levanta questões sobre a precarização do trabalho, a redução de benefícios e a falta de reconhecimento integral dos trabalhadores terceirizados. Essa prática, embora permita maior flexibilidade para as empresas, pode resultar em desigualdades e condições de trabalho inadequadas para os empregados terceirizados.

Outrossim, também se menciona as mudanças nas jornadas de trabalho introduzidas pela reforma, como a possibilidade de jornadas de 12 horas com 36 horas de descanso, bem como a flexibilização dos intervalos de almoço e a divisão das férias em períodos distintos. Essas mudanças levantam preocupações sobre o impacto na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Além disso, sob o ponto de vista da terceirização, ela se configura como uma das principais causadoras da precarização no ambiente de trabalho, impactando diretamente aqueles que se veem envolvidos nesse tipo de vínculo. Isso se reflete na maior divisão dos trabalhadores, no aumento das taxas de desemprego, na redução salarial, no prolongamento das jornadas de trabalho, no aumento dos acidentes laborais, na transferência da responsabilidade do empregador e no crescimento da informalidade nas relações trabalhistas.

Em suma, ressalta-se as complexidades e desafios que a Reforma Trabalhista trouxe para o ambiente laboral brasileiro, evidenciando a necessidade de equilibrar as reformas com a proteção dos direitos e da saúde dos trabalhadores. As discussões

em torno dessas mudanças refletem as tensões entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a garantia de condições dignas para os trabalhadores.

5. REFERÊNCIAS

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5938, Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em:
14/11/2023

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2023. 15º Ed.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015. p. 676.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20/08/2023

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21/08/2023

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora**. Jorge Luiz Souto Maior [Blog], 10 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contr-a-classe-trabalhadora>. Acesso em: 21/08/2023

COUTINHO, Grijalbo. “Reforma” trabalhista de Temer retrocede ao século 19. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/87750-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19>. Acesso em: 25/10/2023.

DAMASCENO, J. O.; BATISTA, C. P.; OLIVEIRA, A. M. C. A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador. Revista de Direito Sanitário, [S. l.], v. 21,

p. e0007, 2021. DOI: 10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2021.156343. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/156343>. Acesso em: 14/11/2023

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. Curso de direito constitucional. 9. ed. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 141.

FLEURY, Sonia; OUVÉNEY, Assis Mafort. **Política de saúde: uma política social**. In: GIOVANELLA, Ligia et al. (Org.). Políticas e sistema de Saúde no Brasil. Rio de Janeiro: FIOCRUZ: CEBES, 2008. p. 23-64.

KROST, Oscar. “Terceirização” no segmento têxtil/vestuário em Blumenau/SC: “faccionando” atividades e sujeitos. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização. São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 525-531.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho- 14ª EDIÇÃO 2023 - 14ªED.(2023)** ed. Saraiva Jur.

MARTINS, Sergio Pinto- Direito do trabalho. 39ª edição. São Paulo: Saraiva, 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Conjur, 21 jul. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistasreforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>. Acesso em: 22/08/2023

Mês da Mulher: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1#:~:text=M%C3%AAs%20da%20Mulher%3A%20trabalhadoras%20gr%C3%A1vidas,permitia%20o%20trabalho%20nessas%20condi%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 20/08/2023

Projeto altera reforma trabalhista e determina que gestantes e lactantes se afastem de trabalhos insalubres. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/551408-projeto-altera-reforma-trabalhista-e-determina-que-gestantes-e-lactantes-se-afastem-de-trabalhos-insalubres/> Acesso em:21/08/2023