



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO TRÊS LAGOAS-MS**



CRISTIE DONERO

**OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR APÓS A FLEXIBILIZAÇÃO
DAS LEIS TRABALHISTAS: O INTELIGIR DO DIREITO DO TRABALHO**

**TRÊS LAGOAS-MS
2023**

BACHARELADO EM DIREITO

CRISTIE DONERO

**OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR APÓS A FLEXIBILIZAÇÃO
DAS LEIS TRABALHISTAS: O INTELIGIR DO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de direito da
Universidade Federal de Mato Grosso do
Sul, para obtenção do título de bacharel
em direito

Orientador(a): Carlos Eduardo Pereira
Furlani

**TRÊS LAGOAS – MS
2025**

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo apresentar através de pesquisa bibliográfica qualitativos os veículos on-line de busca, os impactos na saúde do trabalhador após a flexibilização das leis trabalhistas, com foco no inteligir do direito do trabalho. A flexibilização das leis trabalhistas ocorreu com a aprovação da Reforma Trabalhista no Brasil em 2017, que trouxe diversas alterações nas relações de trabalho. Uma das preocupações decorrentes da flexibilização das leis trabalhistas é o aumento da precarização do trabalho e seus impactos na saúde dos trabalhadores. Com a flexibilização, houve uma maior possibilidade de contratos de trabalho temporários, terceirizados e intermitentes, o que pode levar a uma maior instabilidade e insegurança laboral. Essa insegurança laboral pode causar diversos problemas na saúde do trabalhador, como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. Além disso, a flexibilização das leis trabalhistas também pode levar a uma maior jornada de trabalho, com a redução de direitos e garantias laborais, o que pode resultar em doenças relacionadas ao trabalho, como a Síndrome de Burnout. Outro impacto na saúde do trabalhador é a falta de garantias de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Com a flexibilização das leis, empresas podem reduzir investimentos em medidas de segurança e saúde ocupacional, o que aumenta os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Diante desses impactos, é necessário refletir sobre o papel do direito do trabalho na proteção da saúde do trabalhador. O inteligir do direito do trabalho consiste na interpretação e aplicação das normas trabalhistas de forma a garantir a efetiva proteção da saúde e dos direitos dos trabalhadores. Neste contexto, é fundamental a atuação do Poder Judiciário e dos órgãos fiscalizadores para garantir a efetividade das normas trabalhistas e a proteção da saúde dos trabalhadores. Além disso, é importante a conscientização e mobilização dos trabalhadores e da sociedade civil na defesa de seus direitos e na busca por melhorias nas condições de trabalho. Em conclusão, a flexibilização das leis trabalhistas pode ter impactos negativos na saúde do trabalhador, aumentando a precarização do trabalho e reduzindo as garantias de segurança e saúde ocupacional. O inteligir do direito do trabalho se faz necessário para assegurar a proteção da saúde e dos direitos dos trabalhadores, necessitando de um esforço coletivo para garantir condições de trabalho dignas e saudáveis.

Palavras chaves: direito; proteção da saúde; doenças ocupacionais

ABSTRACT

This work aims to present the impacts on workers' present through qualitative bibliographical research in online search vehicle health after the easing of labor laws, with a focus on understanding labor law. The easing of labor laws occurred with the approval of the Labor Reform in Brazil in 2017, which brought several changes to labor relations. One of the concerns arising from the relaxation of labor laws is the increase in job insecurity and its impact on workers' health. With the flexibilization, there was a greater possibility of temporary, outsourced and intermittent work contracts, which can lead to greater instability and job insecurity. This job insecurity can cause several problems in the worker's health, such as stress, anxiety, depression and other mental disorders. In addition, the easing of labor laws can also lead to longer working hours, with a reduction in labor rights and guarantees, which can result in work-related illnesses, such as Burnout Syndrome. Another impact on workers' health is the lack of safety and health guarantees in the work environment. By making laws more flexible, companies can reduce investments in occupational health and safety measures, which increases the risk of accidents at work and occupational diseases. Given these impacts, it is necessary to reflect on the role of labor law in protecting workers' health. The understanding of labor law consists of the interpretation and application of labor standards in order to guarantee the effective protection of health and workers' rights. In this context, the role of the Judiciary and supervisory bodies is essential to ensure the effectiveness of labor standards and the protection of workers' health. In addition, it is important to raise awareness and mobilize workers and civil society in defense of their rights and in the search for improvements in working conditions. In conclusion, making labor laws more flexible can have negative impacts on workers' health, increasing job insecurity and reducing occupational health and safety guarantees. The understanding of labor law is necessary to ensure the protection of health and workers' rights, requiring a collective effort to guarantee dignified and healthy working conditions.

Keywords: Right; work laws; Flexibilization; occupational diseases

INTRODUÇÃO

O trabalho é essencial a vida humana, ele traz sentido ao ambiente e ao próprio indivíduo. Com o desenvolvimento do trabalho, surgiu também o interesse da sociedade sobre o que é o estresse e suas causas. Várias abordagens com o passar do tempo foram escritas com o intuito de estabelecer um equilíbrio entre a vida pessoal e ocupacional das pessoas. Apesar do estresse já ter seus primeiros surgimentos na antiguidade quando o homem precisava caçar para sobreviver, por exemplo. O tema começou a ganhar relevância quando o então considerado “pai” da teoria do estresse, Selye (1956), definiu o estresse como algo de caráter biológico (TAMAYO, 2008).

Apesar de ser um tema cotidiano na vida humana, poucos indivíduos conseguem compreender os sinais do estresse e o número de pessoas que vem sofrendo suas causas aumenta com o passar dos anos. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), 90% da população mundial é atingido pelo estresse. Além disso, segundo o international Stress Management Association (ISMA - BR) 70% dos brasileiros sofrem com o estresse, sendo desses, 30% ao estresse ocupacional. Demonstrando a importância de se tratar o tema na nossa atualidade, após a flexibilização dos direitos trabalhista.

Segundo Neves (2019) a flexibilização das leis trabalhistas tem sido um tema bastante discutido nos últimos anos. Com o objetivo de promover o crescimento econômico e a geração de empregos, diversos países têm implementado políticas que flexibilizam as relações de trabalho, permitindo que as empresas tenham mais liberdade para contratar e demitir funcionários, reduzir salários e modificar as condições de trabalho (VELOSO, 2005).

No entanto, essa flexibilização pode ter impactos significativos na saúde do trabalhador. A falta de estabilidade no emprego, a precarização das condições de trabalho e a redução dos direitos trabalhistas podem levar a um aumento dos casos de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e problemas relacionados ao estresse e ao desgaste físico e mental (SELYE, 1956).

Para Delgado (2016) uma das principais preocupações é a intensificação do ritmo de trabalho. Com o aumento da competitividade e a busca pela

produtividade a qualquer custo, muitos trabalhadores são submetidos a jornadas exaustivas, com poucas pausas e sem o devido descanso. Isso pode levar ao surgimento de doenças como o estresse, a síndrome de burnout e outras doenças psicossociais. Além disso, a flexibilização das leis trabalhistas também pode levar à redução dos salários e da proteção social, o que pode tornar o acesso aos serviços de saúde mais difícil para os trabalhadores.

Outro ponto importante diz respeito à segurança no trabalho. Com a flexibilização das leis, empresas podem ter menos responsabilidade pela saúde e segurança dos trabalhadores, o que pode resultar em um aumento nos acidentes de trabalho e nas doenças ocupacionais. Sem uma fiscalização adequada e sem a garantia de direitos trabalhistas, os trabalhadores ficam mais expostos a riscos e a condições de trabalho precárias. (CAVALCANTI, 2008)

Dessa forma, é fundamental que sejam tomadas medidas para garantir a proteção da saúde do trabalhador, mesmo em um contexto de flexibilização das leis trabalhistas. É preciso que haja uma fiscalização e um monitoramento efetivo das condições de trabalho, bem como a oferta de serviços de saúde e uma política de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

O direito do trabalho tem como objetivo principal a proteção do trabalhador, não apenas em relação aos seus direitos e garantias, mas também em relação à sua saúde e segurança. Por isso, é necessário que haja um equilíbrio entre a flexibilização das leis trabalhistas e a garantia de condições dignas de trabalho que não prejudiquem a saúde do trabalhador. Somente assim será possível garantir uma relação de trabalho justa e sustentável (BARROS, 2016).

Diante do pressuposto nosso trabalho buscou traçar o inteligir dessas questões através de pesquisa bibliográfica de cunho quali-quantitativo, nos mecanismos de busca on-line afim de embasar nossa discussão e esclarecer pontos importantes sobre as mudanças que causaram controversas nas suas intencionalidades e abriram margem para que empregadores entrem na ilegalidade.

1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho tem uma longa história que remonta à Revolução Industrial do século XIX. Antes desse período, não existiam leis específicas que protegessem os trabalhadores e regulamentassem as relações de trabalho. Durante a Revolução Industrial, houve um grande influxo de trabalhadores das áreas rurais para as cidades, em busca de emprego nas fábricas. No entanto, as condições de trabalho eram extremamente precárias, com longas jornadas, salários baixos, falta de segurança e ausência de direitos básicos. (DELGADO, 2016).

Segundo Barros (2016) os trabalhadores eram frequentemente explorados pelos donos das fábricas, que visavam apenas a maximização dos lucros. Com o crescimento da industrialização, foram criadas fábricas e aumentou a necessidade de mão de obra, mas as condições de trabalho eram extremamente desfavoráveis. Os trabalhadores cumpriam jornadas exaustivas, em ambientes insalubres, com salários muito baixos e sem nenhum tipo de proteção social. Diante desse cenário de exploração, surgiram movimentos de trabalhadores organizados, como os sindicatos, que lutavam por melhores condições e direitos trabalhistas. Em resposta a essa pressão social, os governos começaram a promulgar leis que protegiam os trabalhadores.

Um dos primeiros marcos do Direito do Trabalho foi a promulgação da Factory Act, na Inglaterra em 1833, que estabelecia limites de trabalho para mulheres e crianças nas fábricas. A partir daí, outros países seguiram o exemplo, promulgando leis que regulavam o trabalho infantil, a jornada de trabalho, a segurança e saúde do trabalhador, entre outros aspectos. Diante dessas condições, começou a surgir um movimento operário que lutava por melhores condições de trabalho. Os trabalhadores se organizaram em sindicatos e realizaram greves e protestos para reivindicar direitos básicos, como a limitação da jornada de trabalho e melhores salários. (ZILLE, 2005)

Em seguida com o passar do tempo, os governos passaram a reconhecer a necessidade de regulamentar as relações de trabalho e garantir direitos mínimos aos trabalhadores. O primeiro país a promulgar leis trabalhistas foi a Alemanha, em 1878. Logo em seguida, outros países da Europa e da América adotaram legislações semelhantes.

No Brasil, o direito do trabalho começou a ser discutido a partir do final do século XIX, também em resposta às condições precárias dos trabalhadores nas indústrias. A primeira lei trabalhista brasileira foi promulgada em 1919, conhecida como Lei Eloi Chaves, e tinha como objetivo regulamentar o seguro de acidentes de trabalho. A partir do início do século XX, com a promulgação da Lei dos Sindicatos em 1903 e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reúne as leis trabalhistas do país, foi instituída em 1943. (MACIEL, 1998)

Posteriormente, com o advento da Constituição de 1934, o direito do trabalho ganhou mais destaque, com a inclusão de diversos direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho de oito horas, a proibição do trabalho infantil, a garantia de descanso semanal remunerado, entre outros. Ao longo do século XX, o direito do trabalho foi se desenvolvendo e se expandindo para abranger outros aspectos das relações de trabalho, como a segurança e saúde do trabalhador, a igualdade de gênero e a proteção contra a discriminação. (BRASIL, 1988)

Hoje em dia, o direito do trabalho é uma área fundamental do direito, que busca proteger os interesses dos trabalhadores e garantir condições dignas de trabalho. Leis trabalhistas são promulgadas em nível nacional e internacional para regulamentar questões como salário mínimo, jornada de trabalho, férias, benefícios sociais, demissões, entre outros.

1.1 Criação das leis trabalhistas no Brasil

A criação das leis trabalhistas no Brasil teve seu marco inicial com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. A CLT foi uma resposta às condições precárias de trabalho e à falta de direitos dos trabalhadores, resultantes da exploração da mão de obra durante o período industrial no país. (BRASIL, 1988)

Segundo Malhadas (1991) antes da criação da CLT, o Brasil passou por momentos de transformação econômica, com o desenvolvimento da indústria e o crescimento das cidades. No entanto, esse avanço muitas vezes ocorreu às

custas dos direitos dos trabalhadores, que eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas, salários baixos, falta de proteção contra acidentes de trabalho e ausência de um sistema de proteção social.

A CLT trouxe mudanças significativas na relação entre empregado e empregador, estabelecendo regras para a jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas, licença maternidade, entre outros direitos fundamentais. Além disso, também criou mecanismos de fiscalização e proteção dos trabalhadores, como a criação da Justiça do Trabalho e da figura do sindicato.

Ao longo dos anos, a legislação trabalhista no Brasil passou por diversas alterações e atualizações, visando acompanhar as mudanças na sociedade e no mundo do trabalho. Novas leis foram criadas para garantir a igualdade de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência, a proteção aos trabalhadores domésticos, entre outros avanços. No entanto, apesar dos avanços conquistados, ainda existem desafios a serem superados. A informalidade, a terceirização e a falta de garantia de direitos básicos são questões que precisam ser enfrentadas para fortalecer ainda mais a proteção dos trabalhadores no país. (MARTINS, 2004)

Em resumo, a criação das leis trabalhistas no Brasil foi uma resposta à necessidade de garantir direitos e proteção aos trabalhadores, contribuindo para uma relação mais justa entre empregados e empregadores. Embora tenham ocorrido avanços ao longo dos anos, há ainda desafios a serem enfrentados para assegurar que todos os trabalhadores tenham acesso a condições dignas e justas de trabalho.

1.2 Criação da Justiça do trabalho

A criação da Justiça do Trabalho ocorreu no Brasil em 1941, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT foi criada com o objetivo de regular as relações entre empregadores e empregados, garantindo direitos trabalhistas e protegendo os trabalhadores. Estudiosos da área de jurisprudência como Martins (2008) aponta que antes da criação da Justiça do Trabalho, as questões trabalhistas eram tratadas pelos juízes comuns, que muitas vezes não tinham conhecimento específico do direito do trabalho. Isso

resultava em decisões desfavoráveis aos trabalhadores e em uma falta de uniformidade na aplicação das leis trabalhistas.

Com a criação da Justiça do Trabalho, foram estabelecidos tribunais especializados em questões trabalhistas, com juízes que possuíam conhecimento específico na área. Isso permitiu uma aplicação mais justa e eficaz das leis trabalhistas, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a Justiça do Trabalho também foi responsável pela criação das Varas do Trabalho, que são instâncias de primeira instância especializadas em questões trabalhistas (NASCIMENTO, 2008).

Essas Varas são responsáveis por julgar os casos trabalhistas em primeira instância, garantindo um acesso mais rápido e eficiente à justiça trabalhista. A criação da Justiça do Trabalho foi um marco importante na história do direito do trabalho no Brasil. Ela permitiu uma aplicação mais justa e eficaz das leis trabalhistas, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e contribuindo para a melhoria das relações laborais no país. (BRASIL, 1988)

1.3 Criação dos sindicatos

A criação dos sindicatos ocorreu no final do século XVIII e início do século XIX, durante a Revolução Industrial, como resposta às péssimas condições de trabalho e exploração dos trabalhadores pelas indústrias. Os sindicatos surgiram como associações de trabalhadores que tinham o objetivo de melhorar as condições de trabalho e lutar por direitos trabalhistas, como jornada de trabalho justa, salários dignos e segurança no ambiente de trabalho. (ROCHA, 2006)

O primeiro sindicato moderno conhecido foi a "*Friendly Society of Iron Founders*" (Sociedade Amigável dos Fundidores de Ferro), fundada em 1785, na Inglaterra. A partir desse surgimento, outros sindicatos foram criados em diversos setores, como têxtil, mineração, construção civil, entre outros.

Inicialmente, os sindicatos eram proibidos e considerados ilegais, sendo duramente reprimidos pelos governos e pela burguesia industrial. No entanto, com o crescimento do movimento operário e a pressão dos trabalhadores, as leis foram sendo modificadas, garantindo o direito de associação e permitindo a criação dos sindicatos.

A história do movimento operário no Brasil registra várias lutas, antes da Proclamação da República, como a primeira greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro, por melhores salários (1858), a criação de vários jornais operários em diversas cidades, tais como: “O Operário”, em 1869, “Revolução Social”, em 1876, “O Socialista”, em 1896. Deve ser citada, também, a greve de 25 mil cocheiros no Rio de Janeiro (1903), dos 40 mil têxteis no mesmo ano, dos metalúrgicos da Fábrica de Pregos Ipiranga, que conseguiram redução da jornada de trabalho (1903). (ARRUDA, 1998, p. 30)

Com o passar do tempo, os sindicatos se organizaram e ganharam mais força, promovendo greves, manifestações e negociações coletivas com os empregadores. Essas ações foram fundamentais para a conquista de direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho de oito horas, férias remuneradas, seguro-desemprego, entre outros. (SANTOS, 2009)

Atualmente, os sindicatos continuam desempenhando um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores, representando-os perante os empregadores e negociando acordos coletivos. Eles também defendem a melhoria das condições de trabalho e participam de debates sobre políticas públicas relacionadas ao mundo do trabalho.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A flexibilização das leis trabalhistas se refere à possibilidade de realizar mudanças nas normas e regulamentações que regem as relações entre empregado e empregador, com o objetivo de promover uma maior adaptabilidade e flexibilidade no mundo do trabalho (ROCHA, 2016).

Segundo Uriarte (2002) Há diferentes formas de flexibilização das leis trabalhistas, podem incluir flexibilidade de horários, como o trabalho em meio período, horário flexível ou banco de horas; a flexibilidade contratual, permitindo diferentes tipos de contratos como teletrabalho, trabalho temporário ou terceirização; e a flexibilidade na remuneração, como a participação nos lucros e resultados, remuneração variável ou incentivos financeiros. A flexibilização das leis trabalhistas pode trazer benefícios tanto para empregados quanto para empregadores. Para os empregados, pode significar uma maior liberdade ao escolher o horário de trabalho, uma melhor conciliação entre vida pessoal e

profissional, e a possibilidade de obter um maior número de oportunidades de empregabilidade. Para os empregadores, a flexibilização pode proporcionar uma gestão mais eficiente da força de trabalho, reduzir os custos relacionados às leis trabalhistas e adequar a equipe às demandas do mercado.

No entanto, a flexibilização das leis trabalhistas também pode levantar preocupações. Segundo Lacerda (2021) essas mudanças podem aumentar a precarização do trabalho, reduzir os direitos e proteções dos trabalhadores e promover o aumento da desigualdade social. Além disso, pode resultar em uma maior pressão sobre os trabalhadores para aceitar condições de trabalho desfavoráveis, além de dificultar a negociação coletiva e enfraquecer os sindicatos.

A flexibilização das leis trabalhistas levou à precarização das condições de trabalho, visto que os empregadores têm maior liberdade para reduzir salários, cortar benefícios e impor jornadas de trabalho mais extenuantes. Isso resulta em baixa qualidade de vida e maior vulnerabilidade dos trabalhadores. Estas mudanças incentivaram o emprego informal, já que os empregadores podem optar por contratar trabalhadores sem registro em carteira, evitando assim o pagamento de encargos sociais e outros direitos trabalhistas (VIGNOLI, 2010).

Esta flexibilização foi excessiva, e as leis trabalhistas pode enfraquecer os sindicatos e a negociação coletiva, pois muitos trabalhadores temem perder seus empregos caso não concordem com as condições impostas pelos empregadores. Agravou a desigualdade social, pois os trabalhadores menos qualificados e com menor poder de negociação são os mais prejudicados, visto que têm menos garantias e são mais facilmente substituídos por mão de obra mais barata (BELLINI, 2025).

A flexibilização causou também a falta de estímulo suficiente para a criação de empregos formais, uma vez que os empregadores podem optar por contratar trabalhadores informais, evitando assim custos e obrigações trabalhistas. Todas essas mudanças em sua totalidade levaram à falta de proteção adequada ao trabalhador, já que pode reduzir o acesso a sistemas de seguridade social, como seguro-desemprego, aposentadoria e benefícios trabalhistas, outro ponto é que dificultou a fiscalização e o cumprimento das

normas trabalhistas, tornando mais difícil para o Estado garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados (MENEGATTI, 2005).

Em Martins (2024) há reflexões nas quais afirma que a flexibilização das leis trabalhistas no Brasil trouxe diversos problemas, como precarização do trabalho, aumento da informalidade, desigualdade social e redução da proteção ao trabalhador. É fundamental buscar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o desenvolvimento econômico e a garantia dos direitos trabalhistas.

2.1 O que mudou na flexibilização das leis trabalhistas no Brasil

Em 2017, foi realizada uma reforma trabalhista no Brasil, por meio da aprovação da Lei nº 13.467/2017. Essa reforma trouxe diversas mudanças na flexibilização das leis trabalhistas, com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos. Algumas das principais mudanças foram:

Terceirização: a reforma permitiu a terceirização de atividades-fim das empresas, ou seja, atividades essenciais para o funcionamento da empresa podem ser terceirizadas. Antes, isso era apenas permitido para atividades-meio.

Jornada de trabalho: a reforma trouxe a possibilidade de negociação individual entre empregador e empregado para o estabelecimento da jornada de trabalho, desde que respeitados os limites legais (44 horas semanais e 220 horas mensais, com até 8 horas diárias). Antes, isso necessitava de autorização expressa em acordo coletivo. (BRASIL, 2017)

Banco de horas: a reforma ampliou a possibilidade de compensação de horas extras trabalhadas, permitindo o estabelecimento de um banco de horas por meio de acordo individual.

Férias: agora, é permitido dividir as férias em até três períodos, desde que um deles seja de, no mínimo, 14 dias corridos. Antes, as férias deveriam ser concedidas de forma contínua.

Intervalo intrajornada: o intervalo de descanso durante a jornada de trabalho pode ser negociado, desde que não seja inferior a 30 minutos. Segundo a agência nacional do senado as mudanças principais foram (Ibidem, 2017, p. 02):

- Os **acordos coletivos** passaram a prevalecer sobre a legislação. Com isso, o que for acertado entre empregado e

empregador não é vetado pela lei, respeitados os direitos essenciais como férias e 13º salário.

- O pagamento da **contribuição sindical**, equivalente a um dia de trabalho, deixou de ser obrigatório.
- A **jornada de trabalho**, antes limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode ser agora pactuada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, respeitadas as 220 horas mensais.
- As **férias**, de 30 dias corridos por ano, agora podem ser parceladas em até três vezes.
- Possibilidade do **trabalho intermitente**, com direito a férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contribuição previdenciária e 13º salários proporcionais. O salário não pode ser inferior ao mínimo, nem aos vencimentos de profissionais na mesma função na empresa.
- **Grávidas e lactantes** só poderão trabalhar em locais com insalubridade de grau médio ou mínimo. Mesmo assim, se for por vontade própria e desde que apresentem um laudo médico com a autorização.

Essas são apenas algumas das mudanças trazidas pela reforma trabalhista. É importante ressaltar que o impacto e a aplicação dessas alterações podem variar de acordo com a interpretação da lei e a atuação dos órgãos responsáveis pela fiscalização trabalhista.

2.2 Consequências das mudanças trabalhistas na saúde do trabalhador.

A flexibilização das leis trabalhistas tem sido um tema amplamente discutido nos últimos anos. E, como era de se esperar, essa mudança tem gerado diversas queixas por parte dos trabalhadores. Afinal, a flexibilização implica em uma maior autonomia dos empregadores para definir as condições de trabalho, o que muitas vezes resulta em uma redução de direitos e garantias trabalhistas.

Uma das principais queixas dos trabalhadores após a flexibilização das leis trabalhistas é a precarização das condições de trabalho. Com a flexibilização, as empresas têm a possibilidade de estabelecer jornadas de trabalho mais extensas, sem o pagamento de horas extras, além de poderem reduzir ou até mesmo eliminar benefícios como férias remuneradas e licença-maternidade. (JUSBRASIL, 2023)

Outra reclamação frequente é o aumento da insegurança no emprego. Com as leis mais flexíveis, as empresas têm maior facilidade para demitir empregados, o que tem levado a um aumento no número de demissões sem

justa causa. Além disso, a falta de estabilidade no emprego também pode comprometer a saúde psicológica e emocional dos trabalhadores, que passam a viver com medo de serem dispensados a qualquer momento. (MENEGATTI, 2005)

Além disso, tem sido observado um aumento na jornada de trabalho dos trabalhadores. Com a flexibilização, as empresas têm a liberdade de contratar funcionários em regime parcial, que possuem uma jornada reduzida, mas muitas vezes acabam sendo sobrecarregados com tarefas extras e sem compensação adequada. Outro ponto é que as mudanças trabalhistas podem ter diversas consequências na saúde do trabalhador, dependendo das políticas implementadas. Essas mudanças nas leis trabalhistas levaram a um aumento do estresse e da pressão no trabalho, resultando em problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. O excesso de horas trabalhadas, a falta de tempo para descanso e a intensificação das atividades podem contribuir para o surgimento desses problemas (NASCIMENTO, 2022).

A flexibilização não deveria suprimir direito, mas apenas adaptar a realidade existente à norma ou então adequá-la à nova realidade. Em razão das inovações tecnológicas e da competitividade no mercado internacional, a empresa moderna só irá sobreviver se conseguir reduzir seus custos, de modo a competir no mercado, tanto interno como externo. (MARTINS 2002, p.128)

Aumento do risco de acidentes de trabalho também é recorrente após as mudanças trabalhista. Alterações nas leis trabalhistas que visem flexibilizar as normas de segurança e reduzir os intervalos e descansos podem aumentar o risco de acidentes de trabalho. A fadiga e a exaustão causadas por longas jornadas de trabalho podem diminuir a atenção e a concentração do trabalhador, aumentando a probabilidade de erros e acidentes (SANTOS, 2022).

Segundo Silva (2021) as doenças ocupacionais aumentaram após as mudanças nas leis trabalhistas, resultaram em uma redução nas medidas de proteção da saúde do trabalhador, aumentando os riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais. A falta de pausas e descansos adequados, o trabalho em condições precárias e o aumento da sobrecarga de trabalho contribuem para o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, como lesões por esforço repetitivo e distúrbios musculoesqueléticos.

Essas mudanças impactaram negativamente o acesso dos trabalhadores a serviços de saúde, como licenças médicas e planos de saúde. A redução de direitos e benefícios trabalhistas também dificultaram o acesso a tratamentos médicos adequados, resultando em agravamento de problemas de saúde e dificuldade na recuperação de doenças e lesões. Além de tudo, promoveram a flexibilização dos contratos e a redução de direitos trabalhistas, que levaram a um aumento da desigualdade e da precariedade no trabalho. A falta de estabilidade e segurança no emprego pode contribuir para o estresse e a ansiedade dos trabalhadores, afetando negativamente a sua saúde mental e física (BELLINI, 2020).

Em resumo, as mudanças trabalhistas podem ter consequências negativas na saúde do trabalhador, incluindo aumento do estresse e da pressão no trabalho, aumento do risco de acidentes e doenças ocupacionais, redução do acesso a serviços de saúde e aumento da desigualdade e precariedade no trabalho. É importante que as políticas trabalhistas levem em consideração o impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

3. AS LEIS TRABALHISTAS COMO A BASE DO DIREITO DO TRABALHADOR.

As leis trabalhistas são fundamentais para garantir os direitos dos trabalhadores e estabelecer as condições mínimas de trabalho. Elas são a base do direito do trabalhador, pois regulamentam as relações entre empregado e empregador, estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes. Essas leis são responsáveis por garantir direitos básicos como o salário mínimo, a jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado, férias remuneradas, licença maternidade e paternidade, entre outros. Além disso, elas também estabelecem normas de segurança e saúde no trabalho, visando proteger os trabalhadores de situações de risco e garantir um ambiente de trabalho seguro.

As leis trabalhistas também regulamentam a relação sindical, garantindo o direito de organização dos trabalhadores e a negociação coletiva. Elas estabelecem, por exemplo, a obrigatoriedade do pagamento de contribuição sindical e a realização de acordos coletivos entre as partes. É importante

destacar que as leis trabalhistas variam de país para país, de acordo com as características e necessidades de cada nação. No entanto, em geral, elas têm como objetivo primordial proteger os trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho justo e seguro.

Segundo a CLT Acadêmica (2017, p. 38) principais leis trabalhistas no Brasil são:

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): É a legislação principal que regulamenta as relações de trabalho no país, estabelecendo direitos e deveres para empregadores e empregados.
- Constituição Federal: Nela estão contidos diversos direitos trabalhistas, como jornada de trabalho, férias, salário mínimo, entre outros.
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS): O FGTS é um direito garantido aos trabalhadores brasileiros, onde o empregador deve depositar mensalmente um percentual correspondente ao salário do empregado em uma conta vinculada.
- Remuneração e salário: As leis trabalhistas também estabelecem regras sobre salário mínimo, pagamento de horas extras, adicionais por trabalho noturno, entre outros aspectos relacionados à remuneração dos trabalhadores.
- Horário de trabalho: Existem limitações quanto à jornada de trabalho, que não pode ultrapassar 44 horas semanais, bem como outros parâmetros, como descanso mínimo obrigatório e intervalos para repouso e alimentação.
- Férias remuneradas: A legislação estabelece que todo trabalhador tem direito a tirar férias remuneradas após um ano de trabalho, período que pode ser fracionado em até três vezes.
- Direitos sindicais: Os trabalhadores têm o direito de se filiar a um sindicato, que os representará em negociações coletivas, além de garantir o direito de greve.

Essas são apenas algumas das principais leis trabalhistas no Brasil. É importante mencionar que a legislação trabalhista pode variar de acordo com a categoria profissional, com especificidades para trabalhadores domésticos,

menores de idade, entre outros. Em resumo, as leis trabalhistas são a base do direito do trabalhador, pois estabelecem direitos e deveres tanto para o empregador quanto para o empregado, garantindo um ambiente de trabalho justo, equilibrado e seguro.

4. ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA INOBSERVÂNCIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A atuação da Justiça do Trabalho no caso de inobservância das leis trabalhistas é fundamental para garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores. A Justiça do Trabalho tem como objetivo principal solucionar litígios entre empregadores e empregados, visando assegurar o respeito às normas trabalhistas e promover a justiça social.

Nos casos em que ocorre a inobservância das leis trabalhistas, os trabalhadores têm o direito de recorrer à Justiça do Trabalho para buscar a reparação de seus direitos violados. Através do processo judicial, a Justiça do Trabalho pode determinar o pagamento de verbas rescisórias não pagas, horas extras, adicionais de insalubridade ou periculosidade, férias, entre outros direitos trabalhistas. (BARROS, 2016)

Além disso, a Justiça do Trabalho também pode impor multas e penalidades aos empregadores que não cumprem as leis trabalhistas, como forma de desestimular práticas ilegais e garantir a aplicação correta da legislação trabalhista. No entanto, mesmo com essas garantias, há situações em que o descumprimento das leis trabalhistas pode ocorrer após a flexibilização. Isso pode acontecer de várias formas, como a não concessão do intervalo mínimo obrigatório entre jornadas de trabalho, a não realização de horas extras de forma remunerada, a não concessão de férias, entre outros.

Nesses casos, é preciso que os trabalhadores estejam atentos aos seus direitos e denunciem as irregularidades aos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego ou o Ministério Público do Trabalho. Além disso, é fundamental que os sindicatos e as entidades de classe acompanhem de perto as mudanças na legislação trabalhista e lutem pelos direitos dos trabalhadores. É importante ressaltar que a flexibilização das leis trabalhistas

não deve ser utilizada como desculpa para o descumprimento das normas. Afinal, o objetivo dessa flexibilização é proporcionar uma maior adaptabilidade do mercado de trabalho, sem prejudicar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Outro ponto importante é saber que a Justiça do Trabalho não se limita apenas ao processamento e julgamento de casos individuais. Ela também desempenha um papel fundamental na criação e aplicação de jurisprudência, através da qual são estabelecidos os entendimentos e interpretações das leis trabalhistas.

Dessa forma, a atuação da Justiça do Trabalho é de extrema importância na garantia dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado. Por meio de suas decisões e jurisprudência, busca-se corrigir as injustiças e garantir o cumprimento das leis trabalhistas por parte dos empregadores.

4.1 Processos jurídicos por doenças psicossociais

Existem processos em que empresas são acusadas de causar ou negligenciar doenças psicossociais em seus funcionários. Esses processos podem ser baseados em uma variedade de alegações, incluindo assédio moral, estresse excessivo, sobrecarga de trabalho, falta de suporte emocional e negligência na implementação de medidas de saúde mental no ambiente de trabalho. (JUSBRASIL, 2023)

As doenças psicossociais podem ser consideradas como um tipo de lesão ou danos à saúde mental e emocional de uma pessoa, e, portanto, podem estar relacionadas a processos jurídicos em algumas situações. Casos de doenças psicossociais relacionadas ao ambiente de trabalho, como estresse, assédio moral, violência no trabalho, podem levar a ações judiciais contra o empregador. Os trabalhadores podem alegar que suas condições de trabalho foram inadequadas e que tiveram sua saúde mental comprometida como resultado disso. (DELGADO, 2018)

Outro ponto são os casos de doenças psicossociais causadas por difamação, injúria ou assédio moral, a vítima pode buscar uma ação de indenização por danos morais. Essas ações buscam compensar a pessoa pelos

danos causados à sua honra, reputação e saúde mental. Nascimento (2022) levanta em sua pesquisa que em alguns países, é possível que pessoas com doenças psicossociais graves possam requerer benefícios previdenciários, como afastamento do trabalho, pensão por invalidez ou auxílio-doença. Esses processos envolvem a apresentação de documentação médica e a avaliação pela seguradora ou órgão previdenciário competente. (TAMAYO, 2008)

Os funcionários muitas vezes buscam compensação financeira por danos sofridos, como tratamento médico e terapêutico, perda de renda e benefícios, danos morais e até mesmo indenizações por invalidez. No entanto, a comprovação das alegações de doenças psicossociais pode ser complexa e desafiadora, pois envolve questões subjetivas e requer evidências e testemunhos especializados. Portanto, nem todos os processos relacionados a doenças psicossociais resultarão em decisões favoráveis aos funcionários.

Silva (2021) aponta que os processos relacionados a doenças psicossociais podem variar significativamente em diferentes países e sistemas jurídicos. Além disso, algumas jurisdições podem ter leis específicas que abordam essas questões e exigem que as empresas implementem medidas preventivas e de apoio à saúde mental no local de trabalho. E sempre lembrar que cada caso é único e as legislações são mutáveis. Além disso, a comprovação do nexo causal entre a doença psicossocial e a situação específica pode ser um desafio e exigir a apresentação de provas médicas e testemunhais também.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo principal apresentar sucintamente impactos que as mudanças trabalhistas trouxeram para os trabalhadores. A flexibilização das leis trabalhistas pode ter impactos significativos na saúde do trabalhador. Embora algumas mudanças possam ser positivas, como a possibilidade de trabalho remoto e maior autonomia na organização do tempo de trabalho, outras podem ser prejudiciais.

Uma das principais preocupações é o aumento da carga horária e a falta de controle sobre o tempo de descanso. Com a flexibilização das leis, é possível que os trabalhadores sejam exigidos a trabalhar mais horas por dia, o que pode

levar ao estresse e à exaustão. Além disso, a falta de períodos regulares de descanso pode prejudicar a saúde mental e física dos trabalhadores.

Outro ponto a ser considerado são os riscos à segurança no trabalho. Com a flexibilização das leis trabalhistas, pode haver menos fiscalização e exigências em relação às condições de trabalho e ao cumprimento de normas de segurança. Isso pode aumentar o número de acidentes e doenças ocupacionais.

Além disso, a flexibilização das leis pode levar à precarização do emprego, com a diminuição dos direitos trabalhistas e a maior instabilidade no emprego. Essa insegurança pode gerar estresse e ansiedade nos trabalhadores, afetando negativamente sua saúde mental.

Em conclusão, a flexibilização das leis trabalhistas pode ter impactos negativos na saúde do trabalhador, principalmente em relação à carga horária, falta de descanso adequado, riscos à segurança no trabalho e precarização do emprego. É fundamental que as políticas públicas e as empresas estejam atentas a essas questões e tomem medidas para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Além, aumentando a precarização do trabalho e reduzindo as garantias de segurança e saúde ocupacional. O inteligir do direito do trabalho se faz necessário para assegurar a proteção da saúde e dos direitos dos trabalhadores, necessitando de um esforço coletivo para garantir condições de trabalho dignas e saudáveis

REFERÊNCIAS

ARRUDA, K.M. Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: DLTR, 1998.

BARROSO, F. T. Manual de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: Editora DLTR, 2010.

BARROS, A. M. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva, 10ª Edição, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. M.E. Nova legislação trabalhista: aspectos e impactos. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2017. Disponível em: <http://www.gov.br/economia>. Acesso em: 15 mar. 2023.

BELLINI, André. Direito do Trabalho e flexibilização: desafios contemporâneos. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

CLT ACADÊMICA. Consolidação das Leis Trabalhistas. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CAVALCANTI, L. M. A Flexibilização do Direito do Trabalho: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado? São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016.

LACERDA, J. C. O. Flexibilização das leis trabalhistas: uma análise crítica. São Paulo: Editora RT, 2021.

_____. Direito Coletivo do Trabalho. Página 137. 2018

MACIEL, J. M. Desempregado ou supérfluo. São Paulo: LTr, 1998

MALHADAS, J. A. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. São Paulo. 1991.

MARTINS, S. P. A flexibilização das condições de trabalho. São Paulo, Ed. Atlas, 2004.

_____. Direito do Trabalho. São Paulo, 24ª Ed, São Paulo, Ed. Atlas, 2008.

_____. Direito do Trabalho: princípios e flexibilização. 12. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

MENEGATTI, C. O equívoco do discurso da flexibilização das normas trabalhistas. Teresina, ano 9, n. 644, 13 abr. 2005

NASCIMENTO, A. M. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008.

_____. *Princípios do Direito do Trabalho e flexibilização das relações de trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora LTr, 2022.

ROCHA, P. S. Flexibilização e Desemprego. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

SANTOS, A. M. A reforma trabalhista: garantia ou mitigação de direitos? Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 189, 11 jan. 2004.

SANTOS, José Eduardo de Lima. O impacto da flexibilização nas relações de trabalho no Brasil. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

SILVA, Rui Barbosa da. Flexibilização na legislação trabalhista: benefícios ou riscos? Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2021

SLVA, J. A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil: impactos e desafios. JusBrasil. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos>

TAMAYO, A. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: (Org.) Estresse e cultura organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008.

VELOSO H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. International Journal on Working Conditions. 2015

VIGNOLI, V. A. A flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações. Universidade de São Paulo (USP), 2010.

ZILLE, L. Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. Tese de Doutorado. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 2005